

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades derivadas del trabajo legislativo

Ramo: 01 Poder Legislativo

Clave de la UR: 200

Nombre de la UR: H. Cámara de Senadores

Clave del Pp: R001

Nombre del Pp: Actividades derivadas del trabajo legislativo

Tipo de acción: 1. acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 347 Operación de la Unidad para la Igualdad de Género para la transversalización e institucionalización de la Perspectiva de Género en el Ámbito Legislativo.

Definición de la población objetivo

Personal que labora en el Senado de la República

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El personal del Senado se integra por 3529 personas, 1498 mujeres y 2031 hombres, 42% mujeres y 58% hombres; se identifican 6 personas con discapacidad, 0.1% de la población total, 5 hombres y una mujer. Por tipo de nómina el personal se distribuye de la siguiente manera: Base con 572 personas, 293 mujeres, 279 hombres, 51% mujeres, 49% hombres; Confianza con 68 personas, 36 mujeres y 32 hombres, 52% mujeres y 48% hombres; Honorarios con 2234 personas, 907 mujeres, 1327 hombres, 40% mujeres, 60% hombres; Supervisión con 380 personas, 133 mujeres y 247 hombres, 35% mujeres, 65% hombres; técnico especializado con 275 personas, 129 mujeres y 146 hombres, 46% mujeres, 54% hombres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Derivado de la pandemia por el SarsCov-2, la Unidad Técnica para la Igualdad de Género ha organizado horarios que beneficien el trabajo a distancia, por ende, al personal y sus familias, apoyando también a personas vulnerables, quienes trabajan permanentemente desde su domicilio.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De julio a septiembre del 2021, la Unidad Técnica para la Igualdad de Género realizó acciones para contribuir a la Institucionalización de los principios de Igualdad Sustantiva y No Discriminación de manera transversal;

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

así como para el fortalecimiento de una cultura organizacional con perspectiva de género y libre de violencia al interior del Senado de la República.

CAPACITACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En el tercer trimestre julio - septiembre de 2021 se realizaron los siguientes procesos:

Curso “Toma de Conciencia e Inclusión” impartido por el Instituto para la Inclusión de Personas con discapacidad de la Ciudad de México, el 29 de julio de 2021. Se contó con la participación de 26 personas, (23 mujeres, 3 hombres), provenientes de las siguientes áreas: Contraloría Interna, Dir. Gral. de Pago a Senadores, Unidad Técnica para la Igualdad de Género, Dirección de Infraestructura Informática y de Comunicaciones, Unidad de Atención a Senadores, Dirección General de Contabilidad, Congreso del Estado de Morelos - Comisión de Igualdad de Género, Sindicato, H. Cámara de Diputados, H. Congreso de Quintana Roo - Unidad de Género, H. Congreso de Puebla - Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

Se difundió información con las titulares de las Unidades de Género en los Congresos Estatales relativas a lo siguiente:

21 eventos

- Conversatorio Virtual “La agenda de Derechos Humanos de las Mujeres y las niñas y la labor legislativa, realizado por la UTIG el 9 y 10 de agosto de 2021.
- Conversatorio “Geografías de Paz. Construyendo desde el Cuerpo, espacio y territorio, del Consejo Social del INMUJERES, el 8 de julio de 2021.
- Foro “Territorios en clave feminista: ciudades, comunidades y entornos seguros y saludables para todas” del Consejo Social del INMUJERES, el 9 de julio de 2021.
- Curso Toma de conciencia e inclusión, impartido por el INDISCAPACIDAD – CDMX, el 29 de julio de 2021.
- Conferencia Virtual “Los principios Yogyakarta y su impacto en los DDHH de las Mujeres, impartido por la Dra. Alda Facio como parte de la Campaña Argentina por el reconocimiento de los derechos de las mujeres basados en el sexo, el 1º de agosto de 2021.
- Congreso Internacional “Cuidados y Corresponsabilidad desde la perspectiva de género y la interseccionalidad” impartido por ONUMUJERES, Comisión Interamericana de Mujeres, Fundación Justicia y Género, Oxfam, los días 11, 12 y 13 de agosto.
- Presentación Protocolo Nacional de Atención Integral a Niñas, Niños y Adolescentes en condición de Orfandad por Feminicidio, realizado por INMUJERES, 9 de agosto de 2021.
- Evento “Instrumentos para la Construcción de Política Pública en materia de discapacidad” impartido por el INDISCAPACIDAD CDMX, el 13 de agosto de 2021.
- Encuentro Virtual “20 años caminando juntas: de Beijing a la creación del INMUJERES”, impartido por el INMUJERES, el 17 de agosto de 2021.
- Encuentro de Gobernadoras, diputadas federales y locales, presidentas municipales y alcaldesas electas en 2021, organizado por el INMUJERES, el 26 de agosto de 2021.
- Taller de Derecho Penal con Perspectiva de Género y Derechos Humanos “Juzgar con perspectiva de género”, impartido por el Museo de la Mujer, 4 de septiembre de 2021.
- Lanzamiento de Libro “Construcción de las Identidades Masculinas”, organizado por OXFAM, Fundación Justicia y Género, el 3 de septiembre de 2021.
- Seminario “Trabajo remunerado y trabajo de cuidados en el Curso de vida” realizado por la Unidad de Investigación sobre Representaciones Culturales y Sociales de la UNAM, el 6 de septiembre de 2021.
- Foro Virtual “Mujeres: Violencia y Acoso laboral”, organizado por la Comisión de Salud – Senado de la República, el 10 de septiembre de 2021.
- Curso “Niñez y Discapacidad” impartido por el INDISCAPACIDAD, del 20 al 24 de septiembre de 2021.
- Symposium “A 10 años de la Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos”, Módulo II “El desarrollo jurisprudencial de ampliación de los Derechos Humanos a partir de la Reforma 2011”, impartido por la Facultad de Derecho, UNAM, el 23 de septiembre de 2021.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Conversatorio "Mandato y atribuciones del Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer" con Gladys Acosta, presidenta del Comité CEDAW y Leticia Bonifaz, experta del Comité CEDAW, impartido por el INMUJERES, el 24 de septiembre de 2021.
- Presentación de la Recomendación General No. 3 del Comité de Expertas: "La figura del consentimiento en casos de violencia sexual por razón de género" organizado por el Instituto Belisario Domínguez y el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará de la Organización de Estados Americanos, el 27 de septiembre de 2021.
- Panel Abordajes y estudios sobre violencias de género, en el marco del Congreso Ciencia y Género, el 28 de septiembre de 2021, congresodecienciaygenero.cba.gov.ar/programa
- Diálogo "Accesibilidad de los Derechos Reproductivos de las Personas con Discapacidad", el 30 de septiembre por el INMUJERES.
- Foro "Avanzando hacia una realidad sobre el Sistema Nacional de Cuidados", organizado por el Consejo Social del INMUJERES, el 1º de octubre de 2021.

13 documentos especializados

- Manual "El sexismo lingüístico y el lenguaje jurídico" de Yadira Calvo, Programa Mujer, Justicia y Género del ILANUD, Comisión Interamericana de Mujeres, CIM, <http://fundacionjvg.org/wp-content/uploads/2018/05/2-SEXISMO.pdf>
- Manual de Lenguaje incluyente y no sexista de la UTIG, <https://unidadgenero.senado.gob.mx/publicaciones/manual-de-lenguaje-incluyente-y-no-sexista>
- "Memoria del Foro virtual: presentación de resultados del "Análisis presupuestal del ejercicio fiscal 2019: acciones con perspectiva de igualdad de género" y "Cuenta pública 2019, Centro de Estudios para la Igualdad de Género, H. Congreso de la Ciudad de México, <https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2021/01/18.CELIG-Memo-ForoPREP2019-20201130.pdf>
- Artículo "CEDAW: 40 años legislando por la igualdad" de Martha Lucía Mícher Camarena, SUPLEMENTO TODAS, <https://bit.ly/3xKAVhm>
- Documento "Violencia contra las mujeres y políticas públicas" de la Fundación Justicia y Género.
- Artículo Las reservas a los tratados de derechos humanos en México: Estado de la cuestión, Revista Jurídica e Innovación pública, [En <https://revistas.uma.es/index.php/rejenuevaepoc>
- Nota Legislativa sobre el funcionamiento de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres del Instituto Belisario Domínguez, <https://bit.ly/3kwmjOm>
- Semana Mundial de la Lactancia Materna, 1 – 7 agosto, INMUJERES.
- Efeméride 12 de septiembre Día Nacional de las Mujeres con Discapacidad.
- Efeméride 28 de septiembre, Día de Acción Global por el acceso al Aborto Legal y Seguro.
- Programa "Vivas, libres y sin miedo" del Canal del Congreso; Capítulo 1 Discriminación canaldelcongreso.gob.mx/voda/reproducir/1_pxqg0ndr/Vivas%2c_libres_y_sin_miedo_Discriminacion
- Programa "Vivas, libres y sin miedo" del Canal del Congreso; Capítulo 2 violencia contra las mujeres canaldelcongreso.gon.mx/voda/reproducir/1_hee7vkfg/Vivas%2c_libres_y_sin_miedo_Eso_Eso_es_violencia_contra_las_mujeres_y_niñas
- Programa "Vivas, libres y sin miedo" del Canal del Congreso; Capítulo 3 Empoderamiento canaldelcongreso.gob.mx/voda/reproducir/1_Oz8vf6uk/Vivas%2c_libres_y_sin_miedo_Empoderamiento_de_las_mujeres

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

3 conferencias “Día Naranja” organizadas por la UTIG:

- Conferencia Virtual “La importancia de las masculinidades en la prevención de la violencia de género”, 26 de julio.
- Conferencia Virtual “Prevención de la violencia contra adultas mayores”, 27 de agosto de 2021
- Conferencia Virtual “Género, Trabajo y desigualdades”, 27 de septiembre de 2021.

CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Se realizaron 5 acciones derivadas del Plan de Acción de la Política para la Igualdad Laboral y No Discriminación que incluye: Brindar capacitaciones en materia de género, derechos humanos, inclusión laboral, igualdad y no discriminación; capacitación sobre el Protocolo; difusión de la Política para la Igualdad Laboral y No Discriminación, propuesta de actualización de la Declaratoria “Cero Tolerancia” y de la “Política de Igualdad Laboral y No Discriminación”; propuesta de Acuerdo para institucionalizar el Uso de Lenguaje incluyente y no sexista; propuesta de anexo al Programa de Protección Civil para garantizar condiciones de seguridad para personas con discapacidad, mujeres embarazadas y personas adultas mayores y se revisaron contenidos digitales, audiovisuales y normativos en materia de Protección Civil, identificando áreas de oportunidad para la integración de la perspectiva de género.

Se elaboraron los contenidos y se difundieron 5 infografías en materia de protección civil y prevención de riesgos en conjunto con la Dirección de Protección Civil de esta Soberanía.

SE LLEVÓ A CABO REUNIÓN DE TRABAJO DEL GRUPO PARA EL SEGUIMIENTO Y VIGILANCIA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL SENADO DE LA REPÚBLICA (3ª SESIÓN)

REVISIÓN, MODIFICCIÓN Y ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS NORMATIVOS.

Se encuentra en proceso de elaboración documento “DIAGNÓSTICO NACIONAL SOBRE AVANCES Y RETOS LEGISLATIVOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO”.

Se presentó propuesta de “Documento para la atención de mujeres embarazadas, personas con discapacidad y personas adultas en situaciones de emergencia” y se realizó documento “Análisis sobre la normatividad en materia de accesibilidad”.

Elaboración del documento “Análisis del Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación 2022”.

Elaboración del Anexo Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO AL INTERIOR DEL SENADO DE LA REPÚBLICA

PREVENCIÓN

En el marco de la estrategia de prevención **Conferencias virtuales del Día Naranja** cuyo objetivo es “Brindar las herramientas prácticas y metodológicas para la identificación y atención de casos de violencia en razón de género contra las mujeres”, el 26 de julio, Conferencia “**La importancia de las masculinidades en la prevención de la violencia de género. Segunda parte**” a cargo del Dr. Oscar Emilio Laguna Maqueda, Subdirector de Seguimiento de la Infraestructura Tecnológica del Sistema Nacional de Seguridad Pública, se contó con la participación de la Red de Enlaces de Género, personal de diversas áreas administrativas y Unidades de Género en los Congresos Estatales, con un total de participación de **43 personas (36 mujeres y 7 hombres)**.

El 25 de agosto, se realizó la Conferencia “**Prevención de la violencia de género en adultas mayores**” a cargo de la Licda. Ana Luisa Gamble Sánchez Gavito, Directora de Gerontología del INAPAM; se contó con la participación de la Red de Enlaces de Género, personal de diversas áreas administrativas y Unidades de Género en los Congresos Estatales, con un total de participación de **31 personas (25 mujeres y 6 hombres)**.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El 27 de septiembre, se realizó la Conferencia **“Trabajo, Género y desigualdades”** a cargo de la Dra. Rosario Aparicio López, Investigadora en el Seminario sobre Trabajo y Desigualdades en El Colegio de México; se contó con la participación de la Red de Enlaces de Género, personal de diversas áreas administrativas y Unidades de Género en los Congresos Estatales, con un total de participación de **54 personas (31 mujeres y 23 hombres)**.

ATENCIÓN

Se recibieron **3 solicitudes de atención (2 mujeres, 1 hombre)** dos quedaron en asesoría, y la tercera solicitud se acompañó en la redacción de la relatoría de hechos a solicitud de la trabajadora de que fuera remitida a la Contraloría Interna, proceso que quedó inconcluso porque la solicitante se contagió de COVID, hasta el momento la trabajadora sólo reportó la situación de salud, sin contar con mayor información al cierre de este informe.

CAMPAÑAS INSTITUCIONALES PARA CONSOLIDAR UNA CULTURA CON LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA

Mensualmente se generan diversos contenidos a manera de campaña permanente, mismos que se dividen en 4 temas: derechos humanos y derechos humanos de las mujeres; vida libre de violencia; No discriminación y diversidad; y Política de Igualdad.

Además, se incluye un rubro que engloba todas aquellas acciones que se relacionan con la Comisión para la Igualdad de Género o instancias que en acuerdo mutuo se apoya para avanzar en la institucionalización de la igualdad laboral, la no discriminación y el derecho a vivir una vida libre de violencia.

Derivado de la contingencia sanitaria que actualmente se vive, gran parte de las acciones se han dirigido a trabajar contenidos digitales, y al uso de canales de comunicación, como es el caso de la cuenta oficial de Twitter de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género (@SenadoUGenero), el envío de correos masivos institucionales y en segundo plano el uso de cuentas de redes socio-digitales institucionales del Senado de la República: Facebook, YouTube, Instagram y Twitter, mismas que están más enfocadas a información a la población en general.

La población potencial a la que van dirigidas los contenidos es de 3529 personas que laboran en el Senado de la República, las cuales se dividen en 1498 mujeres, que corresponde a un 42%, y en 2031 hombres, correspondiente al 58%. Debido a que la contingencia sanitaria demanda el uso de otros canales o formas de contacto con la población del Senado, los esfuerzos se han enfocado hacia el mayor uso de medios digitales.

Se han reforzado los enlaces para la coproducción de contenidos entre la Coordinación de Comunicación Social del Senado de la República y esta Unidad Técnica, los cuales han devenido en infografías y videos que promueven y fortalecen la igualdad laboral, la no discriminación, el reconocimiento a la diversidad, la corresponsabilidad familiar y la importancia de que todas las personas vivan una vida libre de cualquier tipo de violencia.

En este informe se incluyen dos acciones específicas, la difusión de una serie de programas de televisión, producidos por el Canal del Congreso, producción en la que participa en diversas tareas esta Unidad Técnica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Además, se desarrolla una serie de contenidos para difundir instrumentos normativos internacionales a favor del reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y el derecho a vivir una libre de discriminación y violencia, traducidos a 16 lenguas indígenas del país.

En total se realizaron 176 acciones relacionadas con la definición, investigación, diseño y difusión de los contenidos que se difunden por medio de la cuenta de Twitter de esta Unidad Técnica, se envían masivamente por correo institucional y posteriormente se almacenan en el sitio web de la Unidad.

La temática de los contenidos se divide de la siguiente manera:

- **Derechos humanos y derechos humanos de las mujeres:** Este rubro aborda el reconocimiento de los derechos humanos, con énfasis en los derechos humanos de las mujeres. Incluye reconocimiento a aquellas mujeres mexicanas que con sus acciones se han convertido en protagonistas de los cambios a favor de la igualdad.

Twitter

- 03 de julio, Mexicanas emiten por primera vez su voto en una elección federal
- 04 de julio, Es elegida la primera diputada federal en la historia de México
- 05 de julio, Son elegidas las primeras Senadoras en la historia de México
- 06 de julio, Mexicanas votan por primera vez en una elección presidencial
- 13 de julio, Aniversario luctuoso de Frida Kahlo
- 17 de julio, México suscriba la CEDAW
- 20 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Mam
- 21 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Maya
- 22 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Mazahua de Oriente
- 23 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Mexicano de Guerrero
- 25 de julio, Día de la Mujer Afrolatina, Afrocaribeña y la Diáspora
- 26 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Otomí del Valle del Mezquital
- 27 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Pima
- 28 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Purépecha
- 29 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Tarahumara
- 30 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Tarahumara del Norte
- 01 de agosto, Semana Mundial de la Lactancia Materna: Importancia
- 01 de agosto, Semana Mundial de la Lactancia Materna: Invitación al lactario (video)
- 02 de agosto, Semana Mundial de la Lactancia Materna: ¿Cómo impacta en la mujer?
- 02 de agosto, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Tepehuano
- 03 de agosto, Semana Mundial de la Lactancia Materna: Derribar los mitos sobre la lactancia materna
- 03 de agosto, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Tsotsil
- 04 de agosto, Semana Mundial de la Lactancia Materna: Impacto en la salud de hijas e hijos
- 04 de agosto, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Zapoteco de la Planicie
- 05 de agosto, Semana Mundial de la Lactancia Materna: Beneficios para la salud de hijas e hijos
- 05 de agosto, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Náhuatl de la Sierra Noreste de Puebla
- 06 de agosto, Semana Mundial de la Lactancia Materna: Fortalece el vínculo

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 06 de agosto, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Náhuatl de la Huasteca
- 07 de agosto, Aniversario luctuoso de Rosario Castellanos Figueroa
- 07 de agosto, Semana Mundial de la Lactancia Materna: Promovamos la lactancia materna
- 09 de agosto, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua del Oeste Alto
- 09 de agosto, Recordatorio del discurso de la política María Elena Chapa Hernández al recibir el premio Elvia Carrillo Puerto
- 10 de agosto, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Tseltal
- 11 de agosto, México Ratifica la Convención sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer
- 19 de agosto, Aniversario luctuoso de Hermila Galindo Acosta
- 21 de agosto, Aniversario luctuoso de Leona Vicario
- 22 de agosto, Aniversario Luctuoso de Elena Garro Navarro
- 04 de septiembre, Inicio de la 4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer
- 05 de septiembre, Día Nacional de la Mujer Indígena
- 12 de septiembre, Día Nacional de las Mujeres con Discapacidad
- 14 de septiembre, Día Latinoamericano de la Imagen de la Mujer en los Medios de Comunicación
- 16 de septiembre, Por las mujeres que nos dieron Patria

Total: 42

Correo institucional

- 05 de julio, Pasos hacia la igualdad, fechas importantes sobre el avance de las mujeres en México.
- 06 de julio, Continúa el camino para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres
- 13 de julio, Aniversario luctuoso de Frida Kahlo
- 17 de julio, México suscriba la CEDAW
- 20 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Mam
- 21 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Maya
- 22 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Mazahua de Oriente
- 26 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Otomí del Valle del Mezquital
- 26 de julio, Día de la Mujer Afrolatina, Afrocaribeña y la Diáspora
- 27 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Pima
- 28 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Purépecha
- 29 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Tarahumara
- 30 de julio, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Tarahumara del Norte
- 02 de agosto, Semana Mundial de la Lactancia Materna: Importancia

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 02 de agosto, Semana Mundial de la Lactancia Materna: Conocer el lactario (Video)
- 02 de agosto, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Tepehuano
- 03 de agosto, Semana Mundial de la Lactancia Materna: Derribar los mitos.
- 03 de agosto, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Tsotsil
- 04 de agosto, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Zapoteco de la Planicie
- 04 de agosto, Semana Mundial de la Lactancia Materna: Impacto en la salud de hijas e hijos
- 05 de agosto, Semana Mundial de la Lactancia Materna: Beneficios para la salud de hijas e hijos
- 05 de agosto, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Náhuatl de la Sierra Noreste de Puebla
- 06 de agosto, Semana Mundial de la Lactancia Materna: Fortalece el vínculo
- 06 de agosto, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Náhuatl de la Huasteca
- 09 de agosto, Semana Mundial de la Lactancia Materna: Promovamos la lactancia materna
- 09 de agosto: 07 de agosto, Aniversario luctuoso de Rosario Castellanos Figueroa
- 09 de agosto, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua del Oeste Alto
- 10 de agosto, Conoce y utiliza el Lactario del Senado de la República
- 10 de agosto, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, traducida a la lengua Tseltal
- 11 de agosto, México Ratifica la Convención sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer
- 16 de agosto, Aniversario Luctuoso de María Luisa Ocampo Heredia
- 19 de agosto, Aniversario luctuoso de Hermila Galindo Acosta
- 23 de agosto, 21 de agosto: Aniversario luctuoso de Leona Vicario
- 23 de agosto, 22 de agosto, Aniversario Luctuoso de Elena Garro Navarro
- 04 de septiembre, Inicio de la 4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer
- 12 de septiembre, Día Nacional de las Mujeres con Discapacidad
- 14 de septiembre, Día Latinoamericano de la Imagen de la Mujer en los Medios de Comunicación
- 16 de septiembre, Por las mujeres que nos dieron Patria

Total: 38

- **Vida libre de violencia:** Contenidos que se dirigen fortalecer una cultura institucional y una vida libre de violencia para mujeres y niñas, se toma como eje principal la campaña Únete, Día Naranja y el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado de la República.

Twitter

- 24 de julio, Día Naranja: Definición Masculinidad Positiva
- 25 de julio, Día Naranja: Ser hombre con una Masculinidad Positiva
- 26 de julio, Día Naranja, Conferencia virtual: La importancia de las masculinidades en la prevención de la violencia de género (2 contenidos)
- 30 de julio, Día Mundial contra la Trata
- 24 de agosto, Día Naranja: Estadísticas personas adultas mayores
- 25 de agosto, Día Naranja: Personas adultas mayores y COVID
- 25 de agosto, Conferencia virtual: Prevención de la violencia de género en las adultas mayores (2 contenidos)
- 27 de agosto, Invitación para ver Vivas, libres y sin miedo, serie de programadas producidos por el Canal del Congreso
- 28 de agosto, Inicio de Vivas, libres y sin miedo, serie de programadas producidos por el Canal del Congreso
- 10 de septiembre, Invitación para ver Vivas, libres y sin miedo, serie de programadas producidos por el Canal del Congreso
- 18 de septiembre, Link Capítulo 2 de Vivas, libres y sin miedo
- 23 de septiembre, Día Internacional contra la Explotación Sexual y Tráfico de Mujeres, Niñas y Niños

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<ul style="list-style-type: none"> - 24 de septiembre, Día Naranja: Violencia en los espacios laborales - 24 de septiembre, Invitación para ver Vivas, libres y sin miedo, serie de programadas producidos por el Canal del Congreso - 25 de septiembre, Día Naranja: Brechas de desigualdad en los espacios laborales - 27 de septiembre, Conferencia virtual: Trabajo, género y desigualdades (2 contenidos) <p>Total: 19</p> <p><i>Correo institucional</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 25 de julio, Día Naranja - 30 de julio, Día Mundial Contra la Trata - 24 de agosto, Preventivo Día Naranja: ¿Has pensado sobre la violencia que viven las mujeres adultas mayores? - 25 de agosto, Día Naranja - 30 de agosto, Promocional de Vivas, libres y sin miedo - 10 de septiembre, Vivas, libres y sin miedo, capítulo 1: Discriminación - 17 de septiembre, Vivas, libres y sin miedo, capítulo 2: Eso... Eso es violencia contra las mujeres y niñas. - 23 de septiembre, Día Internacional contra la Explotación Sexual y Tráfico de Mujeres, Niñas y Niños - 24 de septiembre, Vivas, libres y sin miedo, capítulo 2: Empoderamiento de las mujeres - 24 de septiembre, Día Naranja: Violencia en espacios laborales - 27 de septiembre, Día Naranja: Brechas de desigualdad en espacios laborales <p>Total: 11</p> <ul style="list-style-type: none"> - No discriminación y diversidad: Contenidos que se refieren al reconocimiento de las diferencias, la diversidad y a promover una cultura libre de discriminación entre las personas, especialmente aquella que afecta el libre desarrollo de las mujeres. <p><i>Twitter</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 11 de julio, Día Mundial de la Población - 15 de julio, Día Mundial de las Habilidades de la Juventud - 21 de julio, Día de las Personas con Actividades Secretariales - 22 de julio, Día Mundial del Trabajo Doméstico - 02 de agosto, Se publica la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres - 09 de agosto, Día Internacional de los Pueblos Indígenas - 12 de agosto, Día Internacional de la Juventud - 28 de agosto, Día Nacional de las Personas Adultas Mayores - 21 de septiembre, Día Internacional de la Paz - 23 de septiembre, Día Internacional de las Lenguas de Señas - 26 de septiembre, Día Nacional para la Prevención del Embarazo No Planificado en Adolescentes - 30 de septiembre, ¿Qué sucede con el lenguaje? Cambios culturales y sociales <p>Total: 12</p> <p><i>Correo institucional</i></p>

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 11 de julio, Día Mundial de la Población
- 15 de julio, Día Mundial de las Habilidades de la Juventud
- 21 de julio, Día de las Personas con Actividades Secretariales
- 22 de julio, Día Mundial del Trabajo Doméstico
- 02 de agosto, Se publica la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- 09 de agosto, Día Internacional de los Pueblos Indígenas
- 12 de agosto, Día Internacional de la Juventud
- 30 de agosto: 28 de agosto, Día Nacional de las Personas Adultas Mayores
- 21 de septiembre, Día Internacional de la Paz
- 23 de septiembre, Día Internacional de las Lenguas de Señas
- 27 de septiembre: 26 de septiembre, Día Nacional para la Prevención del Embarazo No Planificado en Adolescentes
- 30 de septiembre, ¿Qué sucede con el lenguaje? Cambios culturales y sociales

Total: 12

- **Política de igualdad:** Contenidos que se enfocan a difundir la Política de Igualdad Laboral, así como todas aquellas acciones que derivan de las acciones institucionales que aseguren un espacio laboral libre de discriminación.

Twitter

- 29 de julio, Impartición del curso "Toma de conciencia e inclusión, 2ª edición.
- 26 de agosto, Política de Igualdad Laboral y No Discriminación: Lenguaje incluyente, no sexista y accesible
- 26 de agosto, 3ª Sesión ordinaria del Grupo para la Implementación y Seguimiento de Prácticas para la Igualdad Laboral y No discriminación del Senado de la República.
- 20 de septiembre, Objetivo y conformación del Grupo de Seguimiento y Vigilancia en la Implementación de Prácticas para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Senado
- 20 de septiembre, Semana Nacional de Protección Civil 2021: Personas Adultas Mayores
- 22 de septiembre, Semana Nacional de Protección Civil 2021: Acciones de Salvaguarda para Personas Adultas Mayores
- 24 de septiembre, Semana Nacional de Protección Civil 2021: Personas con discapacidad
- 27 de septiembre, Semana Nacional de Protección Civil 2021: Acciones para salvaguardar a las personas con discapacidades
- 29 de septiembre, Semana Nacional del Protección Civil: Prevención en la familia
- 30 de septiembre, 3 primeras estrategias de la Política en Igualdad Laboral y No Discriminación

Total: 10

Correo institucional:

- 26 de agosto, Política de Igualdad Laboral y No Discriminación: Lenguaje incluyente, no sexista y accesible
- 20 de septiembre, Objetivo y conformación del Grupo de Seguimiento y Vigilancia en la Implementación de Prácticas para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Senado
- 20 de septiembre, Semana Nacional de Protección Civil 2021: Personas Adultas Mayores
- 22 de septiembre, Semana Nacional de Protección Civil 2021: Acciones de Salvaguarda para Personas Adultas Mayores
- 24 de septiembre, Semana Nacional de Protección Civil 2021: Personas con discapacidad
- 27 de septiembre, Semana Nacional de Protección Civil 2021: Acciones para salvaguardar a las personas con discapacidades
- 29 de septiembre, Semana Nacional del Protección Civil: Prevención en la familia
- 30 de septiembre, 3 primeras estrategias de la Política en Igualdad Laboral y No Discriminación

Total: 8

REUNIONES DE TRABAJO

- Con la Dirección de Presupuesto en materia de conciliación presupuestal.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<ul style="list-style-type: none"> - Reunión con la producción de la película “Cosas Imposibles”, para el proyecto del 3 de diciembre de 2021, en el marco de los 11 días de activismo. - Reuniones y seguimiento con el escritor Antonio Malpica para el proyecto “Día de la niñez”, del 30 de abril de 2022. <p>OTROS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se realizó Informe Anual 2020 – 2021 de las actividades realizadas por esta Unidad durante de la Presidencia del Sen. Eduardo Ramírez. - Se realizó Informe Anual en materia de capacitación 2020 – 2021. - Se elaboro propuesta de Programa de Capacitación y Formación Permanente con perspectiva de género 2021 – 2022, en proceso de autorización. - Integración a la Red de Funcionarias y Funcionarios para la Igualdad de Género y primera reunión de trabajo en julio de 2021 en el marco de ParlAmericas. - Impartición de Conferencia Virtual Género y Políticas Públicas a personal de la Secretaría de Gobernación, el 20 de septiembre de 2021. - Impartición de Taller Presupuestos públicos sensibles al género a personal de la Secretaría de Gobernación, el 30 de septiembre de 2021. - Revisión de las Iniciativas enlistadas en cada una de las Sesiones de la Cámara de Senadores, elaborando Opiniones Técnicas de las Comisiones de Salud, Educación, Justicia, Derechos Humanos y Niñez.
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<ul style="list-style-type: none"> - A manera de obstáculo se detecta la continuidad de las medidas sanitarias, derivadas de la contingencia por motivos del COVID-19, ya que continúan vigentes diferentes esquemas para que la plantilla laboral acuda a las instalaciones, manteniendo a gran parte del personal fuera de las instalaciones. - No obstante, el envío masivo por medio del correo institucional ha resultado ser el canal más eficaz para recibir retroalimentación en torno a los contenidos que se envían, tal es el caso de confirmaciones de contenidos, solicitudes de apoyo para su consulta o comentarios en torno a la información que se comparte. - Como una oportunidad se ha detectado el envío sistemático de contenidos por medio del correo masivo institucional en esta etapa de contingencia sanitaria es el medio más efectivo para que la mayoría de las Senadoras, Senadores, trabajadoras y trabajadores del Senado reciban la información sobre las actividades que se realizan. - Por otro lado, se detecta un mayor impacto de los contenidos que se comparten por medio de la cuenta de Twitter, con interacciones por parte de las Senadoras, Senadores, áreas que integran al Senado de la República, y titulares del área de la institución.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación

Ramo: 04 Gobernación

Clave de la UR: EZQ

Nombre de la UR: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Clave del Pp: P024

Nombre del Pp: Promover la Protección de los Derechos Humanos y Prevenir la Discriminación

Tipo de acción: 3. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Número y denominación de la acción: 617. Promoción de una cultura por la igualdad de género

Definición de la población objetivo

Mujeres que además de la discriminación de género enfrentan discriminación basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El derecho a la igualdad y a la no discriminación de las mujeres no se respeta ni se ejerce porque existen prácticas discriminatorias que las invisibilizan, someten y atentan contra su dignidad y autonomía tanto por particulares como las instituciones.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

"El Conapred en su día a día lucha contra el fenómeno discriminatorio originado por diversas causas prohibidas en la Constitución, entre ellas el sexo y el género"

Avance del indicador

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación ha programado la realización de la campaña institucional de difusión titulada **"La igualdad hace la fuerza"** versión *No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera*. El objetivo de la campaña es sensibilizar a la población en general sobre la importancia de crear igualdad de condiciones sin discriminación para el desarrollo del país y lograr un México incluyente.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el tercer trimestre las acciones administrativas que se han realizado en el marco de la campaña previo a su difusión son:

- Por solicitud de la encargaduría de despacho se elaboró la Estrategia de Comunicación Social, a partir de un diagnóstico colaborativo, se definió el objetivo general, obteniendo la redacción del racional creativo y *brief*, mismo que fue enviado a la Dirección de Difusión de la Dirección General de Comunicación Social de la Secretaría de Gobernación.
- Se presentó propuesta de modificación de fecha de difusión de la campaña institucional, ajustándose la fecha de vigencia del día 01 al 30 de noviembre.
- Se solicitó la validación de la Coordinación General de Comunicación Social y Vocería del Gobierno de la República la modificación al Programa Anual de Comunicación Social para el Ejercicio Fiscal 2021, en la solicitud se ajustó el cambio de vigencia de la campaña.
- Asimismo, se pidió el registro de gasto de la producción de la campaña *La igualdad hace la fuerza, versión No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera*.
- Derivado de que se tiene programado la difusión de la campaña en el periodo del 01 de noviembre al 30 del mismo mes, los avances en la materia podrán ser reportados en el cuarto trimestre del año.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Planeación Demográfica del País

Ramo: 04 Gobernación

Clave de la UR: G00

Nombre de la UR: Secretaría General del Consejo Nacional de Población

Clave del Pp: P006

Nombre del Pp: Planeación Demográfica del País

Tipo de acción: 3. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Número y denominación de la acción: 630. Estrategia Nacional de Prevención del Embarazo Adolescente.

Definición de la población objetivo

La población objetivo de la campaña son mujeres y hombres adolescentes de 15 a 19 años. A esta parte de la población estarán dirigidos los mensajes sobre los Derechos sexuales y reproductivos, con la finalidad de fortalecer la toma de decisiones responsables, libres e informadas, para contribuir a la prevención de embarazos en esta etapa de vida; también serán población objetivo las niñas de 10 a 14 años, madres, padres y personas cuidadoras a quienes estarán dirigidos mensajes sobre la prevención de la violencia sexual y contribuir a la erradicación del embarazo en niñas de 10 a 14 años, a través de la prevención, protección y denuncia de la violencia sexual.

En la fracción VI del artículo 37 del Reglamento de la Ley General de Población se señala que dentro de las atribuciones de la Secretaría General del Consejo Nacional de Población se encuentran: elaborar y difundir programas de información, educación y comunicación en materia de población, por lo que dentro de sus estrategias de comunicación, pretende implementar campañas sobre derechos sexuales y reproductivos para prevenir el embarazo en adolescentes y jóvenes del país, con énfasis principal en entornos rurales e indígenas.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Todos los días nacen más de mil bebés de niñas y adolescentes; en 2020 se registraron 373 mil 661 nacimientos de madres menores de 18 años, de los cuales 8 mil 876 son de niñas entre los 12 y 14 años.

El Registro Nacional de Población (Renapo) señala que 4 de cada 100 nacimientos son de niñas madres menores de 17 años y eso repercute en defunciones por complicaciones en el embarazo, parto o puerperio en adolescentes de 15 a 17 años, y que ocupa el sexto lugar de las causas de muerte de este sector de la sociedad.

La tasa de fecundidad en las adolescentes de 15 a 19 años en 2015 fue de 74.3 nacimientos por cada mil adolescentes, mientras que para 2021 se observa un ligero descenso al encontrarse en 67.7 hijas(os) nacidas(os) vivas(os) por mil adolescentes.

La campaña de comunicación forma parte de las acciones para fortalecer la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA), la cual es una iniciativa que desde el 2015, es coordinada por la Secretaría General del Consejo Nacional de Población, para que instituciones, dependencias, organizaciones de la sociedad civil y academia sumen esfuerzos con el objetivo de disminuir los nacimientos en mujeres de 15 a 19 años y erradicarlos en mujeres menores de 15 años, ya que embarazo en adolescentes no solo es un grave problema de salud pública que pone en riesgo la vida e integridad de

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

las y los adolescentes, además, constituye un obstáculo para su progreso personal, social y profesional y limita el libre desarrollo de sus competencias y habilidades.

La campaña abordar los siguientes temas: Prevención del embarazo en mujeres adolescentes a partir del conocimiento y ejercicio pleno de los derechos sexuales y reproductivos. Participación activa de los varones en la prevención del embarazo no planeado, fomentando así relaciones de pareja equitativas sin coerción ni violencia. También pretende abordar la Prevención del abuso sexual infantil. Erradicación del embarazo en niñas, con la finalidad de prevenir embarazos no deseados. Erradicar este tipo de violencias contra las niñas a través de la prevención, identificación y denuncia de este delito. Fomentar la responsabilidad activa de madres, padres, personas educadoras y cuidadoras de las niñas.

Ambas campañas tienen un enfoque de la Educación Integral en Sexualidad, con la finalidad de empoderar a las y los adolescentes a través del aprendizajes cognitivos, emocionales, físicos y sociales sobre sus derechos sexuales y reproductivos y ayudar en la construcción de su proyecto de vida; así como, ayudar a erradicar la violencia sexual contra las niñas.

En los cinco años que se ha instrumentado la ENAPEA, la tasa de fecundidad adolescente presenta un descenso, al pasar de 74.3 nacimientos por cada mil adolescentes en el 2015, a 68.5 en el año 2020.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El avance que se reporta en este trimestre corresponde a la actividad de difusión. La vigencia de la difusión de la campaña Derechos sexuales y reproductivos entorno rural, versión: ¡Yo decidí! y versión: ¡Yo exijo respeto! Fue del 25 de agosto al 25 de septiembre de 2021 fue difundida a nivel nacional a través de medios digitales; en los estados de Chiapas, Guerrero y Oaxaca (la población atendida se describe en el Anexo 1), además de tener difusión en medios digitales, la campaña fue difundida en televisión y radio por medio de spots de 30 segundos; y medios complementarios a través de spots de 30 segundos e imágenes impresas; también fue difundida en diarios de circulación local en los estados de Chiapas y Oaxaca.

El público objetivo de la difusión de la campaña fueron adolescentes y jóvenes de 15 a 19 años de edad, niñas de 14 años y menos; madres, padres, familias y amistades y el público en general.

Los mensajes de la campaña fueron los siguientes:

- Autonomía y Derechos Sexuales y Reproductivos.
- Identificación, Prevención y Denuncia del Abuso Sexual como factor que causa embarazos a temprana edad.
- Promoción de la Doble Protección: Uso de Métodos Anticonceptivos y Preservativo (masculino o femenino).
- Y prevención de las prácticas sexuales bajo la influencia de alcohol y otras sustancias.
- Impulsar el cambio cultural respecto a la Educación Integral en Sexualidad.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Visibilizar la necesidad de erradicar el embarazo en niñas de 10 a 14 años, a causa de la violencia sexual, que ocurre mayormente en entornos supuestamente seguros, como la casa.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Uno de los principales obstáculos que se identificó para llevar a cabo la difusión de la campaña es el presupuesto asignado, ya que de éste depende el número de medios a contratar, los estados de la República Mexicana en los cuales se lleva a cabo la difusión y el tiempo de la difusión. Con un presupuesto mayor se podría llevar a cabo la contratación de más y mejores medios de difusión, cubrir más Estados y tener una vigencia más amplia; lo anterior, con la finalidad de que lleguen los mensajes a la población objetivo.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Promover la atención y prevención de la violencia contra las mujeres

Ramo: 04 Gobernación

Clave de la UR: V00

Nombre de la UR: Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

Clave del Pp: E015

Nombre del Pp: Promover la atención y prevención de la violencia contra las mujeres

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres. 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

Número y denominación de la acción:

329. Operación de la Unidad de Igualdad de Género para la transversalización de la perspectiva de género e instrumentación de las líneas de acción generales, específicas y de seguimiento para la Segob conforme a la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

400. Diseño e instrumentación de la política pública en materia de: igualdad entre mujeres y hombres; de prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias contra las mujeres.

442 Organizar Concursos que promuevan la equidad de género.

445. Acciones de coadyuvancia para las alertas de género.

446. Construcción y equipamiento de los Centros de Justicia para las Mujeres

454. Recursos Transferibles para la implementación de medidas que atiendan los Estados y Municipios que cuenten con la declaratoria de Alerta de Violencia de Género.

Definición de la población objetivo
Todas las mujeres de 15 años y más que han sufrido al menos un incidente de violencia emocional, física, económica, patrimonial y sexual a lo largo de su vida en cualquier ámbito (comunitario, escolar, laboral, familiar y pareja).
Población objetivo para 2021
Mujeres: 201,227

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes es un problema que, además de lesionar sus derechos humanos, tiene impactos severos en la familia y en la sociedad; y que ocurren en espacios públicos y privados.

Por ello, es indispensable atender de manera integral y transversal las causas y la dinámica de la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes a nivel nacional, a través de mecanismos que garanticen el respeto a sus derechos humanos desde una perspectiva de género, fomentando una participación activa de los tres órdenes de gobierno y de organizaciones de la sociedad civil.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Todas las acciones de carácter temporal que se realicen para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres son consideradas acciones afirmativas.

Para el tercer trimestre de 2021, la Red de Centros de Justicia para las Mujeres (CJM) cuenta con 55 unidades en operación en 31 entidades federativas: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila de Zaragoza, Colima, Ciudad de México, Durango, México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

Por lo anterior, se han inaugurado los siguientes Centros de Justicia para las Mujeres:

- EL 15 de julio de 2021, se inauguró la nueva sede del Centro de Justicia para las Mujeres del municipio de San Luis Potosí, San Luis Potosí.
- El 01 de mayo de 2021, se inauguró el Centro de Justicia para las Mujeres del Municipio de San Cristóbal de las Casa, Chiapas.
- El 28 de enero de 2021, se inauguró el Centro de Justicia para las Mujeres del municipio de Fresnillo, Zacatecas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para el ejercicio fiscal 2021, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres definió cinco indicadores que dan cumplimiento a los artículos 17, 23, 38, 41 y 42 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como de los artículos 30 y 31 del Reglamento de la Ley referida. Estos indicadores también darán cuenta de las acciones estratégicas que establece el Anexo 13 del Presupuesto de Egresos de la Federación para 2020 y que se enlistan a continuación:

1. Porcentaje de avance en las acciones para la instrumentación y seguimiento de algunas líneas de la SEGOB conforme a la LGIMH.
2. Tasa de variación trimestral de mujeres atendidas en los CJM en operación.
3. Porcentaje de acciones cumplidas para el desarrollo de concursos que promuevan la equidad de género.
4. Porcentaje de avance de las acciones de coadyuvancia para las alertas de género.
5. Porcentaje de avance en la aplicación de los criterios que rigen el mecanismo para acceder a los subsidios destinados a la creación, fortalecimiento o extensión territorial de los CJM.
6. Porcentaje de avance en la aplicación de los Lineamientos para la obtención y aplicación de Recursos destinados a las acciones de coadyuvancia para las declaratorias de AVGM en Estados y Municipios.

Las acciones realizadas y los avances obtenidos de estos indicadores se describe a continuación:

De enero a septiembre de 2021, la Red Nacional de Centros de Justicia para las Mujeres cuenta con 55 centros en operación en 31 entidades federativas:

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
No.	Entidad Federativa	Localidad	Modalidades	Monto Total Subsidiado por la CONAVIM	Año del Subsidio de la CONAVIM	Fecha de inauguración del CJM
1	Aguascalientes	Aguascalientes	Creación-Fortalecimiento	3,567,116.97	2014 y 2018	18/05/2016
2	Baja California	Tijuana	Creación	10´000,000.00	2016	16/10/2019
3	Baja California Sur	La Paz	Creación-Fortalecimiento	12,625,000.00	2014, 2015 y 2017	08/03/2017
4	Campeche	Campeche	Creación	7,500,000.00	2010 y 2011	06/08/2011
5	Campeche ¹	Carmen	N/A	0	N/A	09/03/2015
6	Chiapas	Tapachula	Creación	49,333,303.47	2017, 2018 y 2019	30/08/2020
7	Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	Creación	5,000,000.00	2011	26/11/2011
8	Chiapas	San Cristóbal de las Casas	Creación	4´500,000.00	2020	01/05/2021
9	Chihuahua	Ciudad Juárez	Creación	7,500,000.00	2010 y 2011	25/03/2012
10	Chihuahua	Chihuahua	Creación-Fortalecimiento	12,420,059.53	2012, 2013, 2015, 2017 y 2018	08/03/2011
11	Coahuila de Zaragoza	Frontera	Creación	5,000,000.00	2015	25/11/2015
12	Coahuila de Zaragoza	Saltillo	Creación	4,000,000.00	2014	03/12/2014
13	Coahuila de Zaragoza	Torreón	Creación-Fortalecimiento	9,500,000.00	2013 y 2019	29/11/2013
14	Coahuila de Zaragoza ¹	Matamoros	N/A	0	N/A	26/05/2014
15	Coahuila de Zaragoza ¹	Ciudad Acuña	N/A	0	N/A	27/03/2017
16	Colima	Colima	Creación	1,600,000.00	2014	31/12/2014
17	Ciudad de México	Azcapotzalco	Creación	5,000,000.00	2011	18/08/2015
18	Ciudad de México ¹	Iztapalapa	N/A	0	N/A	16/10/2017
19	Ciudad de México	Tlalpan	N/A	0	N/A	20/03/2019
20	Durango ¹	Durango	N/A	0	N/A	10/03/2015
21	México	Amecameca	Creación	1,750,000.00	2013	30/11/2012
22	México	Cuautitlán Izcalli	Creación	9,601,769.10	2012 y 2013	25/11/2013
23	México ¹	Ecatepec	N/A	0	N/A	01/06/2017
24	México ¹	Toluca	N/A	0	N/A	26/11/2012

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

25	Guanajuato	Irapuato	Fortalecimiento	8,000,000.00	2016	25/11/2016
26	Guerrero ¹	Chilpancingo	Fortalecimiento	843,012.60	2019	04/10/2016
27	Guerrero	Tlapa de Comonfort	Creación	3,000,000.00	2010	26/11/2013
28	Hidalgo	Pachuca	Creación	14,000,000.00	2013	25/11/2014
29	Jalisco	Guadalajara	Creación-Fortalecimiento	11,991,000.00	2014 y 2019	05/02/2015
30	Jalisco ¹	Puerto Vallarta	N/A	0	N/A	30/11/2018
31	Michoacán	Morelia	Fortalecimiento	11,625,000.00	2014 y 2017	29/06/2015
32	Morelos ¹	Cuernavaca	N/A	0	N/A	07/12/2015
33	Morelos	Yautepec	Creación-Fortalecimiento	28,876,485.79	2016 y 2019	23/03/2018
34	Nayarit	Bahía Banderas	Creación	6,000,000.00	2015	15/01/2019
35	Nayarit	Tepic	Creación	7,900,000.00	2013 y 2014	14/12/2014
36	Nuevo León	Monterrey	N/A	N/A	N/A	01/11/2020
37	Oaxaca	Juchitán de Zaragoza	Creación	8,175,000.00	2014	26/03/2019
38	Oaxaca	Oaxaca	Creación-Fortalecimiento	15,152,027.00	2012 y 2018	19/07/2013
39	Puebla	Puebla	Creación	5,000,000.00	2012	14/10/2013
40	Puebla	Tehuacán	Creación	7,100,000.00	2014 y 2015	14/02/2017
41	Querétaro ¹	Querétaro	N/A	0	N/A	01/12/2012
42	Quintana Roo	Cancún	Creación	17,000,000.00	2013, 2014 y 2017	02/05/2018
43	San Luis Potosí	San Luis Potosí	Creación-Fortalecimiento	43,073,097.12	2017, 2019 y 2020	13/06/2013 15/07/2021 (inauguración de la nueva sede)
44	San Luis Potosí	Rio verde	Creación	3,000,000.00	2014	04/08/2015
45	San Luis Potosí	Matehuala	Creación	13,793,305.77	2018	09/08/2019
46	San Luis Potosí	Matlapa	Creación	1,000,000.00	2014	17/08/2017
47	Sinaloa	Culiacán	Fortalecimiento	5,000,000.00	2021	07/11/2017
48	Sonora ¹	Ciudad Obregón	N/A	0	N/A	21/03/2016
49	Sonora	Hermosillo	Creación	8,000,000.00	2016	07/07/2020
50	Tamaulipas	Reynosa	Creación	40,478,917.00	2016, 2017 y 2020	01/02/2020
51	Tlaxcala	Tlaxcala	Creación	39,449,209.2	2020 y 2021	02/08/2017
52	Veracruz	Xalapa	Creación	24,580,765.20	2017 y 2018	25/11/2019
53	Yucatán	Mérida	Creación-Fortalecimiento	30,816,305.98	2013, 2014 y 2018	07/03/2014
54	Zacatecas	Fresnillo	Creación	12,928,610.23	2019	28/01/2021
55	Zacatecas	Zacatecas	Creación-Fortalecimiento	17,103,829.00	2014, 2016 y 2020	27/07/2016

1/ Centros de Justicia para las Mujeres que nos fueron subsidiados por la CONAVIM.

2/ Respecto del Centro de Justicia para las Mujeres del municipio de Tijuana, Baja California, se convocó públicamente al acto de inauguración, pero aún no se encuentra en operación.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Esta Red atendió a 165,006 mujeres de enero a septiembre de 2021¹, de las cuales 46,731 recibieron por lo menos un servicio durante el tercer trimestre².

De estas, 1,084 fueron mujeres indígenas, 438 mujeres con alguna discapacidad y 248 mujeres extranjeras que fueron atendidas en los CJM. Las cuales, 214 mujeres indígenas; 134 mujeres con alguna discapacidad y 65 mujeres migrantes fueron atendidas en el tercer trimestre de 2021³.

La Red les ofreció servicios de atención psicológica, jurídica y médica; canalización e información de albergues temporales; impartición de talleres de empoderamiento social y económico para apoyarlas a salir del círculo de violencia, además, se brindó atención especializada a las hijas e hijos de estas mujeres.

Considerando la particularidad de cada entidad federativa, el personal que labora en los Centros de Justicia para las Mujeres, cuenta con capacitación en materia de derechos humanos, género, liderazgo, atención a víctimas, justicia penal, juicios orales, mediación, prevención de la violencia, trata de personas e interpretación oral de lengua indígena en el ámbito de procuración de justicia, entre otros.

Asimismo, de enero a septiembre de 2021, se han inaugurado tres Centros de Justicia para las Mujeres:

- EL 15 de julio de 2021, se inauguró la nueva sede del Centro de Justicia para las Mujeres del municipio de San Luis Potosí, San Luis Potosí.
- El 01 de mayo de 2021, se inauguró el Centro de Justicia para las Mujeres del Municipio de San Cristóbal de las Casa, Chiapas.
- El 28 de enero de 2021, se inauguró el Centro de Justicia para las Mujeres del municipio de Fresnillo, Zacatecas.

Por otra parte, se realizó la transferencia de recursos por la cantidad de **\$101'313,741.00** millones de pesos para subsidiar a ocho entidades federativas (Campeche, Chihuahua, Coahuila, Ciudad de México, Durango, Tlaxcala, Sonora y Sinaloa) para la creación y/o fortalecimiento de Centros de Justicia para las Mujeres, conforme al cuadro siguiente:

No.	Entidad Federativa	Localidad	Modalidad	Monto transferido
1	Campeche	Escárcega	Creación	7,000,000.00
2	Coahuila	Torreón	Fortalecimiento	2,500,000.00
3	Coahuila	Saltillo	Fortalecimiento	2,000,000.00
4	Coahuila	Piedras Negras	Fortalecimiento	1,774,800.00
5	Coahuila	Ciudad Acuña	Fortalecimiento	742,400.00
6	Chihuahua	Ciudad Cuauhtémoc	Creación	16,459,308.00
7	CDMX	Magdalena Contreras	Creación	16,459,308.00
8	Durango	Gómez palacio	Creación	16,459,308.00
9	Tlaxcala	Tlaxcala	Creación	16,459,308.00

¹ Información preliminar al 30 de septiembre de 2021.

² Información preliminar al 30 de septiembre de 2021.

³ Información preliminar al 30 de septiembre de 2021.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

10	Sonora	San Luis Río Colorado	Creación	16,459,308.00
11	Sinaloa	Culiacán	Fortalecimiento	5,000,000.00
Total				101,313,741.00

En otro orden de ideas, en lo relativo a acciones para la instrumentación y seguimiento de algunas líneas de la SEGOB conforme a la LGIMH; la Unidad de Género de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, realizó las siguientes actividades.

- De enero a septiembre de 2021, se impartieron 42 conferencias⁴, cursos, videoconferencias y talleres a personal de la Red de enlaces de género del Senado de la República. LXIV Legislatura. Funcionariado público estatal y municipal de la región fronteriza. Personal involucrado con la impartición de justicia. Centros de Justicia para las Mujeres, Fiscalías especializadas, estatales y municipales. Funcionariado público estatal y municipal de la región fronteriza. Programa de Fomento a la Salud (FOMALASA), Secretaría de Educación Pública. Poder Judicial de Estado de Hidalgo. Secretaría General del Consejo Nacional de Población. Fiscalía General de la República y las Fiscalías Estadales de Justicia, Centros de Justicia para las Mujeres y Mecanismos para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Dirigida a las personas enlaces de Género de la SEGOB y de sus Órganos Sectorizados. Seguridad Alimentaria Mexicana, SEGALMEX, Leche Industrializada Conasupo S.A. de C.V. (Liconsa, S.A. de C.V.) Personal de BBVA; Policía del Ayuntamiento de Benito Juárez, Cancún Quintana Roo; servidoras públicas de la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR); Personal del Centro de Desarrollo Comunitario de Ayutla, Guerrero; Personal del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) de la Secretaría de Cultura. De las cuales 24 cursos, talleres y conferencias⁵ fueron realizadas durante el tercer trimestre.
- Las conferencias y talleres abordaron temáticas en: ¿Qué es la violencia de género? Características y principios de atención con perspectiva de género. Violencia contra las mujeres en el contexto migratorio. Acceso a la justicia y prevención de la violencia feminicida y los feminicidios; investigación ministerial, policial y pericial con perspectiva de género. Investigación ministerial, policial y pericial con perspectiva de género. Violencia contra las mujeres en el contexto migratorio. Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual para Personal Responsable del Programa de Fomento a la Salud de la DGETI. La perspectiva de género como categoría de análisis jurídico. Derecho a una vida libre de violencias para las mujeres y las niñas" CONAVIM. Feminicidios, derechos humanos y Acceso a la justicia con perspectiva de género. Introducción a la perspectiva de género. Marco teórico, conceptual y metodológico de la perspectiva de género, en el marco del Programa de formación de las y los enlaces de género de la SEGOB y sus Órganos Sectorizados. Masculinidad hegemónica y nuevas masculinidades. Igualdad de Género. Lenguaje no sexista e incluyente Perspectiva de género, derechos humanos e igualdad y no discriminación. Igualdad de Género y Derechos Humanos. Marco normativo nacional e internacional y marco programático nacional para la atención de las mujeres". Instrumentos nacionales e internacionales y mecanismos e instancias para la atención de las mujeres. Derechos Humanos y perspectiva de género. Derechos humanos de las personas transgénero. Inclusión y diversidad. Lenguaje no sexista e incluyente. Derechos Humanos de las Mujeres. Actuación Policial con Perspectiva de Género y Derechos Humanos. Lenguaje no sexista e incluyente. Sensibilización en Perspectiva de Género.
- Estas capacitaciones beneficiaron a 3,985 personas (2,643 mujeres y 1,342 hombres) de las cuales 1,120 (558 mujeres y 562 hombres) servidoras y servidores públicos fueron beneficiados durante el tercer trimestre.

⁴ Información preliminar al 30 de septiembre de 2021.

⁵ Información preliminar al 30 de septiembre de 2021.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
No.	Nombre de capacitación	Dependencia	Fecha	Mujer	Hombre	Total
1	Conferencia virtual "¿Qué es la violencia de género? Características y principios de atención con perspectiva de género".	Red de enlaces de género del Senado de la República. LXIV Legislatura.	25/01/2021	26	5	31
2	Violencia contra las mujeres en el contexto migratorio.	Funcionariado público estatal y municipal de la región fronteriza.	23/02/2021	80	64	144
3	Curso de inducción acceso a la justicia y prevención de la violencia feminicida y los feminicidios", investigación ministerial, policial y pericial con perspectiva de género. En conjunto con el Instituto Nacional de Ciencias Penales (INACIPE). Investigación ministerial, policial y pericial con perspectiva de género".	Personal involucrado con la impartición de justicia. Centros de Justicia para las Mujeres, Fiscalías especializadas, estatales y municipales.	03/03/2021 11/03/2021	507	83	590
4	Conferencia "Día Internacional de la Mujer 2021, Mujeres líderes: Por un futuro igualitario en el mundo de la Covid-19".	Universidad La Salle Morelia.	18/03/2021	94	64	158
5	Violencia contra las mujeres en el contexto migratorio.	Funcionariado público estatal y municipal de la región fronteriza.	24/03/2021	23	19	42
6	Taller Virtual: Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual para Personal Responsable del Programa de Fomento a la Salud de la DGETI.	Programa de Fomento a la Salud (FOMALASA), Secretaría de Educación Pública.	12/04/2021	24	10	34
7	Taller "La perspectiva de género como categoría de análisis jurídico".	Poder Judicial de Estado de Hidalgo.	26/04/2021	36	6	42
8	Taller interno de capacitación "Derecho a una vida libre de violencias para las mujeres y las niñas" CONAVIM.	Dirigido a personas servidoras públicas de la Secretaría General	30/04/2021	35	20	55

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

		del Consejo Nacional de Población.				
9	Primer Curso de capacitación sobre feminicidios, derechos humanos y Acceso a la justicia con perspectiva de género.	Personas servidoras públicas encargadas de la atención a mujeres víctimas de violencia de género y que ejecutan sus funciones en las Fiscalía General de la República y las Fiscalías Estales de Justicia, Centros de Justicia para las Mujeres y Mecanismos para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	17/05/2021	460	148	608
10	Segundo Curso de capacitación sobre feminicidios, derechos humanos y Acceso a la justicia con perspectiva de género.	Personas servidoras públicas encargadas de la atención a mujeres víctimas de violencia de género y que ejecutan sus funciones en las Fiscalía General de la República y las Fiscalías Estales de Justicia, Centros de Justicia para las Mujeres y Mecanismos para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	24/05/2021	529	207	736
11	Taller presencial "Introducción a la perspectiva de género. Marco teórico, conceptual y metodológico de la perspectiva de género", en el marco del Programa de formación de las y los enlaces de género de la SEGOB y sus Órganos Sectorizados.	Dirigida a las personas enlaces de Género de la SEGOB y de sus Órganos Sectorizados.	15/06/2021	19	8	27
12	Videoconferencia "Masculinidad hegemónica y nuevas masculinidades".	Dirigida a las personas enlaces de Género, así como a personal operativo, mando medio y superior de la SEGOB y de sus Órganos Sectorizados.	21/06/2021	22	6	28
13	Videoconferencia "Igualdad de Género".	Dirigida a las personas enlaces de Género, así como a personal operativo, mando medio y superior de la	30/06/2021	20	5	25

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
		SEGOB y de sus Órganos Sectorizados.				
14	"Lenguaje no sexista e incluyente" en el marco del Programa de Cultura Institucional 2021 para la Secretaría de Gobernación y de sus Órganos Sectorizados.	Personas servidoras públicas de la Secretaría de Gobernación y de sus Órganos Sectorizados.	23/06/2021	45	19	64
15	"Lenguaje no sexista e incluyente" en el marco del Programa de Cultura Institucional 2021 para la Secretaría de Gobernación y de sus Órganos Sectorizados.	Personas servidoras públicas de la Secretaría de Gobernación y de sus Órganos Sectorizados.	23/06/2021	30	14	44
16	Videoconferencia "Perspectiva de género, derechos humanos e igualdad y no discriminación." en el marco del Programa de Cultura Institucional 2021 para la Secretaría de Gobernación y de sus Órganos Sectorizados.	Personas servidoras públicas de la Secretaría de Gobernación y de sus Órganos Sectorizados.	24/06/2021	74	37	111
17	Videoconferencia "Perspectiva de género, derechos humanos e igualdad y no discriminación." en el marco del Programa de Cultura Institucional 2021 para la Secretaría de Gobernación y de sus Órganos Sectorizados.	Personas servidoras públicas de la Secretaría de Gobernación y de sus Órganos Sectorizados.	24/06/2021	19	8	27
18	Taller Virtual: Igualdad De Género Y Derechos Humanos.	Seguridad Alimentaria Mexicana, SEGALMEX, Leche Industrializada Conasupo S.A. de C.V. (Liconsa, S.A. de C.V.)	28/06/2021	42	57	99
19	Videoconferencia "Igualdad de Género".	Dirigida a las personas enlaces de Género, así como a personal operativo, mando medio y superior de la SEGOB y de sus Órganos Sectorizados.	30/06/2021	20	5	25

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

20	Prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual", en el marco del Programa de Cultura Institucional 2021 para la Secretaría de Gobernación y de sus Órganos Sectorizados.	Personas servidoras públicas de la Secretaría de Gobernación y de sus Órganos Sectorizados.	12/07/2021	20	13	33
21	Taller "Marco normativo nacional e internacional y marco programático nacional para la atención de las mujeres", en el marco del Programa de formación de las y los enlaces de género de la SEGOB y sus Órganos Sectorizados 2021.	Dirigida a las personas enlaces de Género de la SEGOB y de sus Órganos Sectorizados.	15/07/2021	19	3	22
22	"Instrumentos nacionales e internacionales y mecanismos e instancias para la atención de las mujeres", en el marco del Programa de formación de las y los enlaces de género de la SEGOB y sus Órganos Sectorizados 2021.	Dirigida a las personas enlaces de Género de la SEGOB y de sus Órganos Sectorizados.	22/07/2021	18	5	23
23	Taller Derechos Humanos y perspectiva de género.	Dirigido a elementos de Seguridad Pública del Municipio de Acapulco.	27/07/2021	6	19	25
24	"Derechos humanos de las personas transgénero. Inclusión y diversidad", en el marco del Programa de formación de las y los enlaces de género de la SEGOB y sus Órganos Sectorizados 2021.	Dirigida a las personas enlaces de Género de la SEGOB y de sus Órganos Sectorizados.	29/07/2021	19	3	22
25	"Lenguaje no sexista e incluyente", en el marco del Programa de Cultura Institucional 2021 para la Secretaría de Gobernación y de sus Órganos Sectorizados.	Personas servidoras públicas de la Secretaría de Gobernación y de sus Órganos Sectorizados.	09/08/2021	19	16	35
26	Taller de Prevención de la Violencia Laboral: Hostigamiento y acoso sexual y acoso laboral y discriminación.	Personal de BBVA.	11/08/2021	10	9	19
27	"Derechos Humanos de las Mujeres", en el marco del Programa de formación de las y los enlaces de género de la SEGOB y sus Órganos Sectorizados 2021.	Dirigida a las personas enlaces de Género de la SEGOB y de sus Órganos Sectorizados.	16/08/2021	19	4	23

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
28	Curso de sensibilización "Actuación Policial con Perspectiva de Género y Derechos Humanos".	Policía del Ayuntamiento de Benito Juárez, Cancún Quintana Roo.	16/08/2021 al 20/08/2021	76	302	378
29	"Lenguaje no sexista e incluyente", en el marco del Programa de Cultura Institucional 2021 para la Secretaría de Gobernación y de sus Órganos Sectorizados.	Personas servidoras públicas de la Secretaría de Gobernación y de sus Órganos Sectorizados.	23/08/2021	15	8	23
30	Taller virtual Sensibilización en Perspectiva de Género.	Personas servidoras públicas de Seguridad Alimentaria Mexicana, SEGALMEX, Leche Industrializada Conasupo, S.A. de C.V. (Liconsa, S.A. de C.V.).	25/08/2021	67	24	91
31	"Género, migración y derechos humanos de las mujeres. Trata de personas. Grupos temáticos de Población y Migración y de Atención a Derechos Humanos", en el marco del Programa de formación de las y los enlaces de género de la SEGOB y sus Órganos Sectorizados.	Dirigida a las personas enlaces de Género de la SEGOB y de sus Órganos Sectorizados.	27/08/2021	6	2	8
32	Taller Perspectiva de género y migración.	Dirigida a personas servidoras públicas de la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR)	30/08/2021	18	31	49
33	Institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género, en el marco del Programa de formación de las y los enlaces de género de la SEGOB y sus Órganos Sectorizados.	Dirigida a las personas enlaces de Género de la SEGOB y de sus Órganos Sectorizados.	31/08/2021	18	4	22
34	Taller Violencia contra las mujeres en el contexto migratorio.	Dirigida a personas servidoras públicas de la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR).	31/08/2021	13	30	43

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

35	"Prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual", en el marco del Programa de Cultura Institucional 2021 para la Secretaría de Gobernación y de sus Órganos Sectorizados.	Personas servidoras públicas de la Secretaría de Gobernación y de sus Órganos Sectorizados.	03/09/2021	59	27	86
36	Taller virtual "Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual.	Personal de la Unidad de Gobierno de la Secretaría de Gobernación.	06/09/2021	38	27	65
37	Programa de formación para personal del Centro de Desarrollo Comunitario de Ayutla, Guerrero, Sesión 1: "Introducción y bases mínimas sobre la perspectiva de género y enfoque intercultural" y "Formas y modalidades de violencia contra las mujeres", Sesión 2: "Normas jurídicas locales, nacionales e internacionales que buscan Prevenir, Atender Erradicar y Sancionar la violencia contra las mujeres" y "Alerta de violencia de género"; Sesión 3: "Protocolo de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia" y "Protocolo de Refugios de víctimas de violencia"; Sesión 4. "Emisión y seguimiento a órdenes de protección Federal y estatal" y Ley General de Víctimas y disposiciones locales; Sesión 5: "NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres" y "Modelo integrado para la prevención y atención de la violencia familiar y sexual para el estado de Guerrero".	Personal del Centro de Desarrollo Comunitario de Ayutla, Guerrero.	7/09/2021 14/09/2021 24/09/2021 29/09/2021	14	0	14
38	"Políticas públicas de Mujeres en Desarrollo a Género en Desarrollo", en el marco del Programa de formación de las y los enlaces de género de la SEGOB y sus Órganos Sectorizados.	Dirigida a las personas enlaces de Género de la SEGOB y de sus Órganos Sectorizados.	09/09/2021	18	2	20

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
39	Taller: Prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y protocolo de atención.	AIESEC México, A.C.	13/09/2021	7	7	14
40	Programa de capacitación para personal del Centro de Desarrollo Comunitario de Ayutla, Gro. Sesión 3. "Protocolo de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia", y "Protocolo de Refugios de víctimas de violencia".	Dirigido al personal del Centro de Desarrollo Comunitario de Ayutla, Municipio de Ayutla, Guerrero.	14/09/2021	12	0	12
41	"Género y Políticas públicas", en el marco del Programa de formación de las y los enlaces de género de la SEGOB y sus Órganos Sectorizados.	Dirigida a las personas enlaces de Género de la SEGOB y de sus Órganos Sectorizados.	20/09/2021	22	1	23
42	Taller "Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual y acoso laboral".	Personal del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) de la Secretaría de Cultura.	21/09/2021 22/09/2021	25	20	45
TOTAL				2,643	1,342	3,985

- d. Asimismo, de enero a septiembre se realizaron 13 reuniones y/o asesorías⁶ con los enlaces de género de la Secretaría de Gobernación, en la que participaron 50 personas⁷ (36 mujeres y 14 hombres) De las cuales dos reuniones y/o asesorías se realizó durante el tercer trimestre; en la que participaron 4 mujeres.

No.	Reunión/asesoría	Dependencia	Fecha	Mujer	Hombre	Total
1	Reunión de trabajo para revisar la propuesta del Programa de trabajo de Cultura Institucional 2021	Dirección General de Recursos Humanos, Unidad de Administración y Finanzas	12/02/2021	1	2	3

⁶ Información preliminar al 30 de septiembre de 2021.

⁷ Información preliminar al 30 de septiembre de 2021.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

2	Reunión de grupo de Red de Enlaces de Género de la Secretaría de Gobernación. Grupo Población y migración. Analizar y actualizar los programas de trabajo elaborados.	Instituto Nacional de Migración (INM) Secretaría General del Consejo Nacional de Población (SGCONAPO) Coordinación para la Atención Integral de la Migración en la Frontera Sur (CAIMFS) Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR)	25/02/2021	4	1	5
3	Reunión de grupo de Red de Enlaces de Género de la Secretaría de Gobernación. Grupo Gobernabilidad. Analizar y actualizar los programas de trabajo elaborados.	Unidad de Gobierno (UG) Unidad de Política Interior y Análisis de Información (UPIAI) Unidad de Normatividad de Medios de Comunicación (UNMC) Unidad para la Atención de las Organizaciones Sociales (UAOS)	25/02/2021	5	0	5
4	Reunión de grupo de Red de Enlaces de Género de la Secretaría de Gobernación. Grupo Atención a Derechos Humanos. Analizar y actualizar los programas de trabajo elaborados.	Unidad de Apoyo al Sistema de Justicia (UASJ) Unidad para la Defensa de los Derechos Humanos (UDDH) Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) Comisión Nacional de Búsqueda de Personas (CNBP)	25/02/2021	3	1	4
5	Reunión de grupo de Red de Enlaces de Género de la Secretaría de Gobernación. Grupo Asuntos laborales, jurídicos y legislativos. Analizar y actualizar los programas de trabajo elaborados.	Unidad de Administración y Finanzas (UAyF) Unidad General de Asuntos Jurídicos (UGAJ) Unidad de Enlace (UE)	26/02/2021	3	2	5

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
6	Reunión de grupo de Red de Enlaces de Género de la Secretaría de Gobernación. Grupo Participación política y ciudadanía. Analizar y actualizar los programas de trabajo elaborados.	Subsecretaría de Desarrollo Democrático, Participación Social y Asuntos Religiosos Comisión para el Diálogo con los Pueblos Indígenas de México (CDPIM) Unidad de Desarrollo Democrático (UDD) Unidad de Construcción de Ciudadanía y Participación Social (UCCPS) Unidad de Asuntos Religiosos, Prevención y la Reconstrucción del Tejido Social (UARPTS) Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED)	26/02/2021	6	0	6
7	Reunión de asesoría para la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCOFI-2015	Instituto Nacional de Migración	12/03/2021	2	1	3
8	Reunión con la persona enlace de género de la Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas	Unidad de Política Migratoria, Registro, e Identidad de Personas	16/03/2021	1	2	3
9	Programación y logística de la reunión con el Comité de Igualdad laboral y no discriminación de la CONAVIM, para la elaboración de la ruta crítica del Programa de trabajo anual, en seguimiento a la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015.	Comité de Igualdad laboral y no discriminación de la CONAVIM	13/04/2021	2	3	5

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

10	Reunión de coordinación COMAR / CAIMFS/ CONAVIM a fin de dar cumplimiento a los compromisos PROIGUALDAD	Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados; Coordinación para la Atención de la Frontera Sur	03/05/2021	4	2	6
11	Asesoría para dar seguimiento al Programa de Trabajo en cumplimiento a las acciones prioritarias del PROIGUALDAD. Revisión de documento de difusión interna "Para la Promoción de la eliminación de estereotipos de género y la erradicación de la violencia contra las mujeres".	Unidad para la Atención de las Organizaciones Sociales	01/06/2021	1	0	1
12	Asesoría para dar seguimiento al Programa de Trabajo en cumplimiento a los compromisos de las acciones prioritarias del PROIGUALDAD. Revisión de documento de difusión interna: Infografía "Eliminación de Estereotipos de Género"	Unidad de Gobierno	09/08/2021	2	0	2
13	Asesoría para dar seguimiento al Programa de Trabajo en cumplimiento a los compromisos de las acciones prioritarias del PROIGUALDAD. Revisión de última versión del documento de difusión interna: Infografía "Eliminación de Estereotipos de Género"	Unidad de Gobierno	14/09/2021	2	0	2
Total				36	14	50

Por otra parte, los avances en las acciones relacionadas con la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM) de enero a septiembre de 2021 se resumen en:

Elaboración de Informes y Dictámenes Programados

En el periodo del 1 de enero al 30 de septiembre, realizado siete informes, los cuales se describen a continuación:

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Durante el Tercer trimestre: se recibieron dos informes uno de cumplimiento a la implementación de la AVGM por parte del estado de Durango (2do. Informe anual VF) y el segundo Informe de 6 meses de cumplimiento por parte del estado de Nuevo León, con motivo del cierre de la administración.

Asimismo se dictaminaron dos informes correspondientes a los estados de Nayarit (1er. Dictamen VF) y Jalisco (1er. Dictamen bienal VF 2018-2020).
- Segundo trimestre, el primero corresponde al cumplimiento de la implementación de la AVGM por parte del estado de Guerrero (3er. Informe anual VF) y el segundo Informe que contiene las propuestas y conclusiones para la erradicación de la violencia feminicida en el estado de Baja California.

Asimismo se dictaminaron tres informes correspondientes a los estados de Guerrero (2do. Dictamen VF), Nuevo León (4to. informe) y Oaxaca (informe 2019-2020).
- Primer trimestre: tres informes de cumplimiento a la implementación de la AVGM por parte de los estados de Puebla (2do. Informe anual), Nuevo León (4to. Informe anual) y Jalisco (2do. Informe bianual), mismos que se encuentran en proceso de dictaminación por parte del Grupo Interinstitucional Multidisciplinario.

Sesiones con los grupos de trabajo y grupos interinstitucionales y multidisciplinarios Programados

De enero a septiembre de 2021, se han realizado 28 sesiones con los grupos de trabajo correspondiente a las solicitudes de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres y 84 sesiones con los Grupos Interinstitucionales y Multidisciplinarios, conforme a lo siguiente:

En el tercer trimestre del 2021 se realizaron 9 sesiones con los Grupos de Trabajo correspondientes a las solicitudes de Baja California (3 sesiones) y Tlaxcala (6 sesiones); asimismo los GIM de los estados de Nayarit, Veracruz, Veracruz (Agravio Comparado), Baja California, San Luis Potosí, Sinaloa, Quintana Roo, Zacatecas, Durango, Guerrero (Agravio Comparado), Nuevo León, Oaxaca y Jalisco, realizaron un total de 27 sesiones.

En el segundo trimestre del 2021 se realizó una sesión con los grupos de trabajo correspondiente a las solicitudes de AVGM del estado de Baja California, asimismo los GIM de los estados de Colima, Nayarit, Veracruz, Veracruz (Agravio Comparado), Sinaloa, Zacatecas, Quintana Roo, Chiapas, Morelos, Guerrero, Guerrero (Agravio Comparado), Nuevo León, Oaxaca, Jalisco y Michoacán realizaron un total de 41 sesiones.

En el primer trimestre del 2021 se realizaron 18 sesiones con los Grupos de Trabajo correspondientes a las solicitudes de AVGM de los estados de Baja California, Sonora (Agravio Comparado) y Sonora (Violencia Feminicida). Asimismo, los GIM de los estados de Colima, Nayarit, Veracruz, Veracruz (Agravio Comparado), Zacatecas, Durango, Guerrero, Guerrero (Agravio Comparado), Nuevo León, Oaxaca, Estado de México y San Luis Potosí realizaron un total de 16 sesiones.

Otras acciones

De enero a septiembre de 2021 se han realizado las siguientes acciones:

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El 20 de agosto de 2021, se declaró la AVGM en seis municipios de Sonora: Cajeme, Empalme, Guaymas, Hermosillo, Nogales y San Luis Río Colorado.

El 18 de agosto de 2021, se declaró la AVGM en toda la entidad federativa de Tlaxcala.

El 16 de agosto de 2021, se declaró la AVGM en seis municipios de Chihuahua: Ciudad Juárez; Chihuahua; Hidalgo del Parral; Guadalupe y Calvo, y Cuauhtémoc.

Durante el tercer trimestre, se celebraron 19 mesas o reuniones en atención de la AVGM, con las entidades federativas de Tlaxcala, Jalisco y Chihuahua.

El 25 de junio de 2021 se declaró la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para los seis municipios de Baja California: Ensenada; Mexicali, Tecate, Tijuana, Playas de Rosarito y San Quintín.

Además, en el segundo trimestre, se celebraron ocho mesas o reuniones en atención de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, con las entidades federativas de: Veracruz, Quintana Roo, Chiapas, Oaxaca, Nuevo León, Guerrero y Jalisco.

El 3 de marzo de 2021 se llevó a cabo la mesa de trabajo con el GIM del estado de Zacatecas como parte del seguimiento de las acciones para atender las alertas de violencia de género la citada entidad.

Recursos destinados a las acciones de coadyuvancia para las declaratorias de AVGM en Estados y Municipios.

De enero a junio de 2021, el Comité de Evaluación de Proyectos para los subsidio a las acciones de coadyuvancia para las declaratorias de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en Estados y Municipios, se aprobó la autorización de **\$119 876,736.99 millones de pesos** para la realización de 66 proyectos para las siguientes entidades federativas: Baja California, Chiapas; Chihuahua, Ciudad de México, Colima, Durango, Guerrero, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Veracruz y Zacatecas.

NO.	ENTIDAD FEDERATIVA	PROYECTO	MONTO APROBADO EN LAS SESIONES DEL COMITÉ
1	BAJA CALIFORNIA	AVGM/BC/M1/SGG/34	5,235,786.06
2	BAJA CALIFORNIA	AVGM/BC/M1/SGG/07	3,990,000.00
3	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M3/SIG/18	588,000.00
4	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M3/SEDESPI/20	601,502.55
5	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M1/CEEAV/21	535,951.97
6	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M2/SGG/26	959,536.50
7	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M2/FGE/27	2,842,837.72
8	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M3/SGG/TGZ/70	360,000.00
9	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M1/SGG/05	432,000.00
10	CHIHUAHUA	AVGM/CHIH/M2/FGE/51	2,558,205.19
11	CHIHUAHUA	AVGM/CHIH/M4/FGE/57	1,332,598.08
12	CHIHUAHUA	AVGM/CHIH/M1/SGG/72	1,154,044.55
13	CIUDAD DE MÉXICO	AVGM/CDMX/M2/FGJCDMX/10	3,215,844.70
14	CIUDAD DE MÉXICO	AVGM/CDMX/M1/SM/40	1,400,000.00
15	COLIMA	AVGM/COL/M1/SESESP/61	5,861,322.00
16	COLIMA	AVGM/COL/M1/ICM/15	1,000,000.00
17	DURANGO	AVGM/DGO/M2/CEEAV/01	1,308,216.00
18	DURANGO	AVGM/DGO/M1/IMM/09	1,228,768.08
19	DURANGO	AVGM/DGO/M1/IML/36	226,800.00
20	DURANGO	AVGM/DGO/M1/IEM/50	1,008,000.00
21	DURANGO	AVGM/DGO/M1/FGED/52	3,229,968.45
22	DURANGO	AVGM/DGO/M1/SGG/012LER/10	312,00.00

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados			
23	DURANGO	AVGM/DGO/M1/SGG/007GP/20	336,000.00
24	GUERRERO	AVGM/GRO/M1/SGG/012AYU/06	1,800,000.00
25	JALISCO	AVGM/JAL/M2/SISEMH/68	937,938.24
26	JALISCO	AVGM/JAL/M2/SISEMH/58	2,557,500.00
27	JALISCO	AVGM/JAL/M3/SISEMH/64	394,964.88
28	MÉXICO	AVGM/MEX/M1/SS/13	8,152,412.03
29	MÉXICO	AVGM/MEX/M1/SM/25	7,800,000.00
30	MÉXICO	AVGM/MEX/M1/SM/106TOL/11	533,600.00
31	MÉXICO	AVGM/MEX/M1/SM/025CHAL/26	1,620,000.00
32	MICHOACÁN	AVGM/MICH/M1/SISDMM/31	2,268,325.86
33	MICHOACÁN	AVGM/MICH/M3/SISDMM/43	426,400.00
34	MICHOACÁN	AVGM/MICH/M4/SISDMM/46	1,124,553.68
35	MORELOS	AVGM/MOR/M1/SG/14	2,390,000.00
36	MORELOS	AVGM/MOR/M1/CES/16	1,700,000.00
37	MORELOS	AVGM/MOR/M2/FGEM/47	1,811,000.00
38	MORELOS	AVGM/MOR/M1/IMM/04	420,000.00
39	OAXACA	AVGM/OAX/M2/FGEO/08	1,024,800.00
40	OAXACA	AVGM/OAX/M1/SMO/29	1,863,000.00
41	OAXACA	AVGM/OAX/M1/SSPO/32	973,889.25
42	PUEBLA	AVGM/PUE/M2/SIS/33	3,438,806.61
43	PUEBLA	AVGM/PUE/M3/SPDDH/39	1,785,642.00
44	PUEBLA	AVGM/PUE/M1/SEDIF/54	900,000.00
45	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M1/FGEQROO/04	292,500.00
46	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M2/FGEQROO/05	522,500.00
47	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M4/FGEQROO/06	806,000.00
48	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M1/FGEQROO/07	185,000.00
49	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M1/SSP/18	2,662,200.00
50	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M1/005BJ/19	1,499,999.64
51	SAN LUIS POTOSÍ	AVGM/SLP/M4/FG/35	487,200.00
52	SAN LUIS POTOSÍ	AVGM/SLP/M2/FG/42	3,200,764.91
53	SAN LUIS POTOSÍ	AVGM/SLP/M2/SGG/65	1,678,188.41
54	SINALOA	AVGM/SIN/M4/ISM/59	520,000.00
55	SINALOA	AVGM/SIN/M1/ISM/62	2,280,000.00
56	SINALOA	AVGM/SIN/M1/ISM/67	234,000.00
57	SINALOA	AVGM/SIN/M1/ISM/71	400,000.00
58	SONORA	AVGM/SON/M1/ISM/15	2,228,528.69
59	SONORA	AVGM/SON/M4/ISM/22	1,485,685.78
60	SONORA	AVGM/SON/M1/FCJE/22	4,918,379.16
61	VERACRUZ	AVGM/VER/M1/IMMX/03	600,000.00
62	VERACRUZ	AVGM/VER/M3/FGEV/11	1,119,171.00
63	VERACRUZ	AVGM/VER/M2/FGEV/19	3,390,905.00
64	VERACRUZ	AVGM/VER/M3/IVM/69	3,500,000.00
65	ZACATECAS	AVGM/ZAC/M2/FGZ/49	4,200,000.00

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

66	ZACATECAS	AVGM/ZAC/M1/SM/24	337,500.00
TOTAL			119,876,736.99

Por lo anterior, el Comité de Evaluación de Proyectos del Subsidio a las Acciones de Coadyuvancia para las Declaratorias de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en Estados y Municipios, realizó durante el segundo trimestre, tres sesiones extraordinarias (29 de abril, 24 de mayo y 01 de julio). En donde se autorizó la cantidad de **\$19'549,678.80 millones de pesos** para la realización de 13 proyectos para las entidades federativas de: Baja California, Chiapas, Colima, Durango, Guerrero, México, Morelos, Quintana Roo, Sonora y Zacatecas.

NO.	ENTIDAD FEDERATIVA	PROYECTO	MONTO APROBADO EN LAS SESIONES DEL COMITÉ
1	BAJA CALIFORNIA	AVGM/BC/M1/SCG/07	3,990,000.00
2	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M1/SGG/05	432,000.00
3	COLIMA	AVGM/COL/M1/ICM/15	1,000,000.00
4	DURANGO	AVGM/DGO/M1/SGG/012LER/10	312,00.00
5	DURANGO	AVGM/DGO/M1/SGG/007GP/20	336,000.00
6	GUERRERO	AVGM/GRO/M1/SGG/012AYU/06	1,800,000.00
7	MÉXICO	AVGM/MEX/M1/SM/106TOL/11	533,600.00
8	MÉXICO	AVGM/MEX/M1/SM/025CHAL/26	1,620,000.00
9	MORELOS	AVGM/MOR/M1/IMM/04	420,000.00
10	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M1/SSP/18	2,662,200.00
11	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M1/005BJ/19	1,499,999.64
12	SONORA	AVGM/SON/M1/FGJE/22	4,918,379.16
13	ZACATECAS	AVGM/ZAC/M1/SM/24	337,500.00
Total			19,549,678.80

Asimismo, de junio a septiembre de 2021, se han trasferido un monto de **\$96'643, 409.15 millones de pesos** para las siguientes entidades federativas:

NO.	ENTIDAD FEDERATIVA	PROYECTO	FECHA DE TRANSFERENCIA	MONTO TRANSFERIDO
1	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M3/SIG/18	29/06/2021	588,000.00
2	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M3/SEDESPI/20	29/06/2021	601,502.55
3	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M1/CEEAV/21	29/06/2021	535,951.97
4	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M2/SGG/26	29/06/2021	959,536.50
5	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M2/FGE/27	29/06/2021	2,842,837.72
6	PUEBLA	AVGM/PUE/M3/SPDDH/39	28/06/2021	1,785,642.00
7	VERACRUZ	AVGM/VER/M3/IVM/69	28/06/2021	3,500,000.00
8	MICHOACÁN	AVGM/MICH/M3/SISDMM/43	28/06/2021	426,400.00
9	MICHOACÁN	AVGM/MICH/M4/SISDMM/46	28/06/2021	1,124,553.68
10	MICHOACÁN	AVGM/MICH/M1/SISDMM/31	28/06/2021	2,268,325.86
11	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M1/FGEQROO/04	23/06/2021	292,500.00
12	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M1/SGG/05	10/09/2021	432,000.00

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados				
13	CHIHUAHUA	AVGM/CHIH/M2/FGE/51	30/07/2021	2,558,205.19
14	CHIHUAHUA	AVGM/CHIH/M4/FGE/57	30/07/2021	1,332,598.08
15	CHIHUAHUA	AVGM/CHIH/M1/SGG/72	17/08/2021	1,154,044.55
16	CIUDAD DE MÉXICO	AVGM/CDMX/M2/FGJCDMX/10	08/09/2021	3,215,844.70
17	COLIMA	AVGM/COL/M1/SESESP/61	26/07/2021	5,861,322.00
18	COLIMA	AVGM/COL/M1/ICM/15	19/08/2021	1,000,000.00
19	ESTADO DE MÉXICO	AVGM/MEX/M1/SM/25	14/07/2021	7,800,000.00
20	ESTADO DE MÉXICO	AVGM/MEX/M1/SS/13	09/08/2021	8,152,412.03
21	GUERRERO	AVGM/GRO/M1/SGG/012AYU/06	14/07/2021	1,800,000.00
22	JALISCO	AVGM/JAL/M2/SISEMH/58	30/07/2021	2,557,500.00
23	JALISCO	AVGM/JAL/M3/SISEMH/64	30/07/2021	394,964.88
24	JALISCO	AVGM/JAL/M2/SISEMH/68	30/07/2021	937,938.24
25	MORELOS	AVGM/MOR/M1/SG/14	14/07/2021	2,390,000.00
26	MORELOS	AVGM/MOR/M1/CES/16	14/07/2021	1,700,000.00
27	MORELOS	AVGM/MOR/M2/FGEM/47	20/07/2021	1,811,000.00
28	OAXACA	AVGM/OAX/M1/SMO/29	22/07/2021	1,863,000.00
29	PUEBLA	AVGM/PUE/M2/SIS/33	14/07/2021	3,438,806.61
30	PUEBLA	AVGM/PUE/M1/SEDIF/54	01/07/2021	900,000.00
31	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M2/FGEQROO/05	14/07/2021	522,500.00
32	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M4/FGEQROO/06	14/07/2021	806,000.00
33	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M1/FGEQROO/2/07	14/07/2021	185,000.00
34	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M1/005BJ/19	31/08/2021	1,499,999.64
35	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M1/SSP/18	10/09/2021	2,662,200.00
36	SAN LUIS POTOSÍ	AVGM/SLP/M4/FGE/35	15/07/2021	487,200.00
37	SAN LUIS POTOSÍ	AVGM/SLP/M2/FGE/42	15/07/2021	3,200,764.91
38	SAN LUIS POTOSÍ	AVGM/SLP/M2/SGG/65	10/09/2021	1,678,188.41
39	SINALOA	AVGM/SIN/M4/ISM/59	15/07/2021	520,000.00
40	SINALOA	AVGM/SIN/M1/ISM/62	15/07/2021	2,280,000.00
41	SINALOA	AVGM/SIN/M1/ISM/67	15/07/2021	234,000.00
42	SINALOA	AVGM/SIN/M1/ISM/71	15/07/2021	400,000.00

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

43	SONORA	AVGM/SON/M4/ISM/22	13/08/2021	1,485,685.78
44	SONORA	AVGM/SON/M1/ISM/15	19/08/2021	2,228,528.69
45	SONORA	AVGM/SON/M1/FGJE/22	10/09/2021	4,918,379.16
46	VERACRUZ	AVGM/VER/M1/IMMX/03	30/07/2021	600,000.00
47	VERACRUZ	AVGM/VER/M3/FGEV/11	14/07/2021	1,119,171.00
48	VERACRUZ	AVGM/VER/M2/FGEV/19	14/07/2021	3,390,905.00
49	ZACATECAS	AVGM/ZAC/M2/FGZ/49	14/07/2021	4,200,000.00
TOTAL				96,643,409.15

Por otro lado, y durante el segundo trimestre, se realizó la cancelación de los proyectos de las entidades federativas de Chiapas, Durango, México y Oaxaca por un monto total de \$180,689.25, toda vez que no cumplieron con los requisitos establecidos en Lineamientos para la obtención y aplicación de recursos destinados a las acciones de coadyuvancia para las declaratorias de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en Estados y Municipios para el ejercicio fiscal 2021.

NO.	ENTIDAD FEDERATIVA	PROYECTOS CANCELADOS	RECURSOS CANCELADOS
1	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M3/SGG/TGZ/70	360,000.00
2	DURANGO	AVGM/DGO/M1/IML/36	226,800.00
3	OAXACA	AVGM/OAX/M1/SSPO/32	973,889.25
4	MÉXICO	AVGM/MEX/M1/SM/025CHAL/26	1,620,000.00
TOTAL			3,180,689.25

Durante el primer trimestre de 2021, el Comité de Evaluación de Proyectos del Subsidio a las Acciones de Coadyuvancia para las Declaratorias de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en Estados y Municipios, realizó cinco sesiones (sesión ordinaria el 08 de febrero; 23 de febrero; 25 de febrero, 01 de marzo, y sesión extraordinaria el 31 de marzo) en donde autorizó un monto de **\$100'327,058.19 millones de pesos** para la realización de 53 proyectos que fueron aprobados para las entidades federativas de: Baja California, Chiapas, Chihuahua, Ciudad de México, Colima, Durango, Estado de México, Jalisco, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Veracruz y Zacatecas.

NO.	ENTIDAD FEDERATIVA	PROYECTO	MONTO APROBADO EN LAS SESIONES DEL COMITÉ
1	BAJA CALIFORNIA	AVGM/BC/M1/SGG/34	5,235,786.06
2	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M3/SIG/18	588,000.00
3	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M3/SEDESPI/20	601,502.55
4	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M1/CEEAV/21	535,951.97
5	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M2/SGG/26	959,536.50
6	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M2/FGE/27	2,842,837.72
7	CHIAPAS	AVGM/CHIS/M3/SGG/TGZ/70	360,000.00
8	CHIHUAHUA	AVGM/CHIH/M2/FGE/51	2,558,205.19
9	CHIHUAHUA	AVGM/CHIH/M4/FGE/57	1,332,598.08
10	CHIHUAHUA	AVGM/CHIH/M1/SGG/72	1,154,044.55
11	CIUDAD DE MÉXICO	AVGM/CDMX/M2/FGJCDMX/10	3,215,844.70
12	CIUDAD DE MÉXICO	AVGM/CDMX/M1/SM/40	1,400,000.00
13	COLIMA	AVGM/COL/M1/SESESP/61	5,861,322.00
14	DURANGO	AVGM/DGO/M2/CEEAV/01	1,308,216.00

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados			
15	DURANGO	AVGM/DGO/M1/IMM/09	1,228,768.08
16	DURANGO	AVGM/DGO/M1/IML/36	226,800.00
17	DURANGO	AVGM/DGO/M1/IEM/50	1,008,000.00
18	DURANGO	AVGM/DGO/M1/FGED/52	3,229,968.45
19	JALISCO	AVGM/JAL/M2/SISEMH/68	937,938.24
20	JALISCO	AVGM/JAL/M2/SISEMH/58	2,557,500.00
21	JALISCO	AVGM/JAL/M3/SISEMH/64	394,964.88
22	MÉXICO	AVGM/MEX/M1/SS/13	8,152,412.03
23	MÉXICO	AVGM/MEX/M1/SM/25	7,800,000.00
24	MICHOACÁN	AVGM/MICH/M1/SISDMM/31	2,268,325.86
25	MICHOACÁN	AVGM/MICH/M3/SISDMM/43	426,400.00
26	MICHOACÁN	AVGM/MICH/M4/SISDMM/46	1,124,553.68
27	MORELOS	AVGM/MOR/M1/SG/14	2,390,000.00
28	MORELOS	AVGM/MOR/M1/CES/16	1,700,000.00
29	MORELOS	AVGM/MOR/M2/FGEM/47	1,811,000.00
30	OAXACA	AVGM/OAX/M2/FGEO/08	1,024,800.00
31	OAXACA	AVGM/OAX/M1/SMO/29	1,863,000.00
32	OAXACA	AVGM/OAX/M1/SSPO/32	973,889.25
33	PUEBLA	AVGM/PUE/M2/SIS/33	3,438,806.61
34	PUEBLA	AVGM/PUE/M3/SPDDH/39	1,785,642.00
35	PUEBLA	AVGM/PUE/M1/SEDIF/54	900,000.00
36	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M1/FGEQROO/04	292,500.00
37	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M2/FGEQROO/05	522,500.00
38	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M4/FGEQROO/06	806,000.00
39	QUINTANA ROO	AVGM/QROO/M1/FGEQROO/07	185,000.00
40	SAN LUIS POTOSÍ	AVGM/SLP/M4/FG/35	487,200.00
41	SAN LUIS POTOSÍ	AVGM/SLP/M2/FG/42	3,200,764.91
42	SAN LUIS POTOSÍ	AVGM/SLP/M2/SGG/65	1,678,188.41
43	SINALOA	AVGM/SIN/M4/ISM/59	520,000.00
44	SINALOA	AVGM/SIN/M1/ISM/62	2,280,000.00
45	SINALOA	AVGM/SIN/M1/ISM/67	234,000.00
46	SINALOA	AVGM/SIN/M1/ISM/71	400,000.00
47	SONORA	AVGM/SON/M1/ISM/15	2,228,528.69
48	SONORA	AVGM/SON/M4/ISM/22	1,485,685.78
49	VERACRUZ	AVGM/VER/M1/IMMX/03	600,000.00
50	VERACRUZ	AVGM/VER/M3/FGEV/11	1,119,171.00
51	VERACRUZ	AVGM/VER/M2/FGEV/19	3,390,905.00
52	VERACRUZ	AVGM/VER/M3/IVM/69	3,500,000.00
53	ZACATECAS	AVGM/ZAC/M2/FGZ/49	4,200,000.00
TOTAL			100,327,058.19

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Emergencia sanitaria SARS-CoV2 (COVID-19)

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Protección y defensa de los derechos humanos

Ramo: 04 Gobernación

Clave de la UR: 911

Nombre de la UR: Unidad para la Defensa de los Derechos Humanos

Clave del Pp: P022

Nombre del Pp: Protección y defensa de los derechos humanos

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 103. Mecanismo de Protección para Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas Acciones específicas para mujeres.

Definición de la población objetivo

Población objetivo: personas defensoras de derechos humanos y periodistas en situación de riesgo como consecuencia de la defensa o promoción de los derechos humanos y del ejercicio de la libertad de expresión y el periodismo.

De conformidad con el artículo 24 de la Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas, este Mecanismo protege a:

- Personas Defensoras de Derechos Humanos o Periodistas;
- Cónyuge, concubina, concubino, ascendientes, descendientes, dependientes de las Personas Defensoras de Derechos Humanos o Periodista;
- Personas que participan en las mismas actividades desde el mismo grupo, organización o movimiento social;
- Los bienes de la persona, el grupo, organización, o movimiento social, y las demás personas que se determine en la evaluación de riesgo.

Población Objetivo:

En el Tercer Trimestre 2021 el Mecanismo de Protección incorporó a los siguientes beneficiarios:

	Población Objetivo	Población atendida
Mujeres	18	18
Hombres	21	21
Total	39	39

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Personas defensoras de derechos humanos y periodistas, que se encuentran en una situación de riesgo como consecuencia de su profesión, los cuales sufren amenazas, hostigamientos y agresiones que vulneran su vida, integridad, libertad y seguridad. La finalidad es atender el nivel de riesgo e implementar las Medidas de Prevención, Medidas Preventivas, Medidas de Protección y Medidas Urgentes de Protección, necesarias a fin de salvaguardar su integridad.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Sin información

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Indicador.- Porcentaje de mujeres a las que se realizó evaluaciones de riesgo con metodología de evaluación de riesgo con perspectiva de género

Acciones realizadas.- Se planteó reforzar la metodología utilizada para realizar los estudios de evaluación de riesgo con perspectiva de género, que es el procedimiento que determina el nivel de riesgo así como las medidas de protección, urgentes de protección o preventivas que se le otorgan a una persona protegida por el mecanismo, para lo cual se plantearon las siguientes líneas de acción:

- Capacitar al personal del Mecanismo en materia de género, masculinidad, técnicas de entrevistas, atención a víctimas.
- Elaborar estudios de evaluación de riesgo con un enfoque de construcción de planes integrales de protección donde el enfoque diferenciado, perspectiva de género, análisis de fortalezas de las beneficiarias del Mecanismo de Protección, determinen la definición, operación y seguimiento de las medidas de protección que se otorgan.

$(A/B) \times 100$

Porcentaje= 100%

A= Estudios de Evaluación de riesgo con perspectiva de género elaborados

B= Defensoras de derechos humanos y periodistas a quienes se les haya realizado análisis de riesgo con perspectiva de género.

Resultados obtenidos en el Tercer trimestre 2021

34 = Estudios de Evaluación de riesgo con perspectiva de género elaborados

34 = Defensoras de derechos humanos y periodistas a quienes se les haya realizado análisis de riesgo con perspectiva de género.

Periodo de reporte: Trimestral

Evidencia documental: Orden del Día de las sesiones de Junta de Gobierno; Estudios de evaluación de riesgo con perspectiva de género elaborados

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se detectó un área de oportunidad; a fin de reforzar el método de evaluación, tomando en cuenta la dispersión Geográfica de la población, toda vez que se atiende a todo el país. Misma que se analizará.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Protección y defensa de los derechos humanos

Ramo: 04 Gobernación

Clave de la UR: 914

Nombre de la UR: Dirección General de Estrategias para la Atención de Derechos Humanos

Clave del Pp: P022

Nombre del Pp: Protección y defensa de los derechos humanos

Tipo de acción: 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

Número y denominación de la acción: 429. Implementación del Programa Nacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar los delitos en materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos delitos.

Definición de la población objetivo

El proyecto del Programa Nacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos delitos (Programa Nacional), es el instrumento de planeación que contiene la política del Estado mexicano sobre este tema y a partir del que se articula la coordinación de los tres poderes y órdenes de gobierno, organismos de defensa de derechos humanos, organizaciones de la sociedad civil, organismos e instancias internacionales, así como instituciones académicas; quienes, en el marco de sus atribuciones, son responsables de implementarlo y proporcionar los recursos necesarios para llevarlo a cabo.

Ahora bien, corresponde a la Comisión Intersecretarial contra la Trata de Personas articular las acciones para su difusión, ejecución, seguimiento, implementación y mejora. En este sentido, la población objetivo son las dependencias de la Administración Pública Federal que la integran, así como las entidades que participan en ella y sus invitadas/os expertas/os. Esta articulación también tiene lugar a través de su Subcomisión Consultiva, sus Grupos de Trabajo, y las reuniones nacionales de las comisiones, comités o consejos intersecretariales estatales contra la trata de personas.

Así pues, el seguimiento y el consecuente cumplimiento de los acuerdos adoptados en las sesiones de los cuerpos colegiados antes mencionados impulsan la realización de las estrategias prioritarias y acciones puntuales que se establecen en el Programa Nacional; al mismo tiempo que permiten atender el mandato del marco jurídico-administrativo.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Las políticas neoliberales implementadas en México en las últimas administraciones profundizaron las brechas de desigualdad colocando en condición de vulnerabilidad a grandes sectores de la población.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La trata de personas es un fenómeno transnacional que puede afectar a cualquier persona e implica retos importantes por las múltiples manifestaciones que puede tener. Las distintas modalidades que establece la Ley General en la materia afectan de manera diferenciada a poblaciones específicas, por ejemplo, la trata de personas con fines de explotación sexual tiene entre sus principales víctimas a mujeres y niñas.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) manifiesta en su “Diagnóstico sobre la Situación de la Trata de Personas en México 2019” que, de acuerdo con la información proporcionada por las Procuradurías y Fiscalías Generales, en México “existe una mayor prevalencia de los delitos en materia de trata de personas interna, por lo que el proceso de la trata de personas y/o explotación se da al interior de las fronteras del país; incluso, en la mitad de estos casos la victimización se da en el mismo estado de origen de las personas.”

La violación a los derechos humanos y las múltiples violencias han trastocado el tejido social. Las poblaciones que se encuentran en situación de vulnerabilidad, ya sea por la discriminación histórica (falta de acceso a la educación, a servicios de salud y a trabajo en condiciones dignas), por situaciones concretas de movilidad u otras causas, suelen estar en un riesgo latente frente a la trata de personas por lo que requieren especial atención.

Se sabe que 4.2% de la niñez de 12 a 14 años son económicamente activos, y tres de los principales estados con esta concentración son: Chiapas, Michoacán y Guerrero. Cuando se mide por ocupación (puede ser que no reciban un salario, pero si trabajen) la cifra sube a 8.4% en niñas y 13.6% en niños. Sobre las personas con discapacidad, 35.1% de la población con discapacidad entre 6 y 14 años no lee ni escribe; y el 46.5% de la población con discapacidad entre 3 y 29 años asiste a la escuela. Para la población afrodescendiente se sabe que el 33.4% de la población afrodescendiente entre los 6 y los 24 años no asiste a la escuela, cuando el promedio a nivel nacional es de 30.5%.

Aunque estos datos no tienen comparativo, muestran un grado de vulnerabilidad por la discriminación a la que están expuestos:

720,000 de hablantes de lenguas indígenas no habla español (lo que representa una barrera de comunicación en ciertos contextos: cuando no se brinda educación formal en su idioma, cuando no se traducen las campañas de prevención a sus lenguas, cuando se cuenta con personas que les asesoren, acompañen y traduzcan cuando enfrentan procesos legales o cuando acuden a solicitar un servicio del Estado).

Al 40% de las personas no heterosexuales se les ha negado algún derecho.

La CNDH en su “Diagnóstico sobre la Situación de la Trata de Personas en México 2019” refiere que a partir de lo reportado Procuradurías y Fiscalías “se observa que el 85% de las víctimas identificadas a nivel nacional son mujeres y niñas, mientras que el 15% restante, hombres y niños. [...] La mayor concentración de víctimas son mujeres adultas, seguidas por niñas. Los niños representan el menor porcentaje de víctimas identificadas.”

Estos grupos poblacionales requieren una política diferencial por parte del Estado para que accedan a la educación, a la salud, al trabajo, a la justicia, etcétera; dado que están en una desventaja histórica y social. La forma en que este gobierno lo hará será desde la condición de sujetos de derechos y no desde el asistencialismo, reconociendo esa deuda histórica.

La política pública en materia de trata de personas que se plantea en el Programa Nacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos de la presente administración (pendiente de aprobación y publicación), considera el enfoque interseccional, al priorizar a las poblaciones en situación de vulnerabilidad, a saber: mujeres, pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, personas con discapacidad, niñas, niños y adolescentes, personas mayores, personas de la diversidad sexual y migrantes. Asimismo, busca contar con una verdadera participación política desde nivel comunitario en contextos de riesgo de trata de personas, así como fomentar la consulta y la rendición de cuentas a todos los niveles de gobierno.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Indicador 1

- Agendar reuniones de acercamiento con las contrapartes.
- Discutir y definir el objeto, obligaciones, líneas de acción y compromisos de las partes.
- Someter el proyecto de convenio a la validación de las respectivas áreas jurídicas.
- Aprobar en el Pleno de la Comisión Intersecretarial el acuerdo a través del cual la firma del convenio se dará entre la presidencia y la Secretaría Técnica de la Comisión Intersecretarial contra la Trata de Personas y la representación jurídica de la contraparte.

Indicador 2

En asociación con la Oficina de las Naciones Unidas para la Droga y el Delito (UNODC):

- Mapeo de refugios y/o albergues para víctimas de trata de personas en el país.
- Presentación del "Proyecto para el fortalecimiento de refugios, albergues y casas de medio camino que brindan asistencia a víctimas sobrevivientes de trata de personas en México", a las direcciones o administraciones de los refugios y/o albergues identificados.
- Diseño de instrumentos de recolección de información (guiones para entrevista y grupos focales)
- Agendar visitas virtuales y entrevistas con el personal directivo y operativo de los refugios y/o albergues.
- Sistematización de hallazgos y elaboración del "Diagnóstico sobre la situación de los albergues, refugios y casas de medio camino que operan en México."

Indicador 3

- Diseño de metodología para las mesas de trabajo.
- Mapeo de personas expertas en el tema e invitación.
- Compilación de las propuestas de actualización e incorporación a los instrumentos.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Indicador 1. Porcentaje de convenios para la coordinación interinstitucional contra la trata de personas, firmados.

Respecto al convenio con el Consejo Ciudadano para la Seguridad y Justicia de la CDMX, se reporta para el **Tercer Trimestre** del 2021 que la Unidad Jurídica de la SEGOB realizó observaciones que deberán ser solventadas por parte de la Dirección de Desarrollo de Programas y el Consejo Ciudadano, por lo que una vez que sean solventadas se procederá al envío del documento nuevamente a la Unidad Jurídica de la SEGOB para su revisión y emisión del dictamen correspondiente para su firma.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Por lo anterior, se informa que para el trimestre que se reporta no se tuvo avance en este indicador, sin embargo, se espera que para el siguiente trimestre se concrete la firma del convenio.

Unidad de medida	Reporte de avance	Trimestre				Total acumulado
		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	
Convenio firmado	Programado	1	2	0	0	0
	Acumulado	0	0	0	0	
	Realizado	0	0	0	0	
	Total	0	0	0	0	
	% avance trimestral	0	0	0	0	
	% avance anual	0	0	0	0	

Indicador 2. Cobertura de albergues y/o refugios para víctimas de trata de personas con visitas de monitoreo de servicios otorgados.

Para el **tercer trimestre** se informa que el pasado 10 de septiembre se llevó a cabo la 1ª Reunión de la Comisión de Seguimiento al Programa Nacional para el Fortalecimiento de los Albergues que Brindan Asistencia a Víctimas de Trata de Personas en México, donde se realizó la presentación a los miembros integrantes de dicha Comisión, sobre los resultados del diagnóstico denominado “Proyecto Nacional para el Fortalecimiento de Albergues de Trata de Personas en México” “Hallazgos Preliminares”, a cargo Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC).

Por lo anterior, se reporta para este indicador un avance del 100% respecto de la meta anual programada.

El cumplimiento de este indicador en forma anticipada corresponde al compromiso y disposición del personal de los Albergues y Refugios para agilizar la realización de las visitas en forma virtual debido a las medidas de prevención contra la propagación del virus Sars-CoV2 (Covid 19), sin embargo, los medios electrónicos también favorecieron los tiempos de visitas que se tenían planificadas. No obstante, lo anterior, también se llevó a cabo una visita en forma presencial de un Albergue, lo que se produjo el cumplimiento acelerado de la meta de este indicador.

Unidad de medida	Reporte de avance	Trimestre				Total acumulado
		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	
Diagnóstico sobre la situación de los albergues, refugios y casas de medio camino que operan en México.	Programado	2	2	2	2	8
	Acumulado					
	Realizado	7	1			
	Total	7	1			
	% avance trimestral	87.5%	87.5%	100%		
	% avance anual	87.5%	87.5%	100%		

Indicador 3. Porcentaje de instrumentos armonizados para la atención y protección a víctimas de trata de personas.

Para el trimestre que se reporta se informa que en la materialización de un instrumento para la Atención y Protección a Víctimas de Trata de Personas era necesario realizar previamente el diagnóstico que permitiera tener el pulso de la operación de los albergues de Trata de Personas con el objetivo de lograr fortalecer los trabajos, por ello actualmente se inició con la elaboración de las actualizaciones al “Protocolo o para el uso de procedimientos y recursos para el rescate, asistencia, atención y protección de víctimas de trata de personas”. Así como de los Lineamientos Generales para la Construcción, Operación y Funcionamiento de Albergues, Casas de medio camino y Refugios, para la Asistencia y Protección a Víctimas, Ofendidos y Testigos de Delitos en materia de Trata de Personas.

Se informa que para el **tercer trimestre** no se tuvo avance para este indicador, debido a la necesidad de tener como punto de partida un diagnóstico para el Fortalecimiento de Albergues de Trata de Personas en

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

México, una vez que se cuenta con este, entonces se puede generar un instrumento armonizado que regule la atención y protección a víctimas de trata de personas. Como se informó en el indicador anterior, en fecha reciente (10 de septiembre del 2021) se tienen ya los resultados del diagnóstico correspondiente al “Proyecto Nacional para el Fortalecimiento de Albergues de Trata de Personas en México”, lo que ocasionó la imposibilidad de tenerlo para la fecha planificada.

Unidad de medida	Reporte de avance	Trimestre				Total acumulado
		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	
“Protocolo para el uso de procedimientos y recursos para el rescate, asistencia, atención y protección de víctimas de trata de personas.” “Modelo de asistencia y protección a víctimas de los delitos en materia de trata de personas.”	Programado	0	0	2	0	0
	Acumulado	0	0	0		
	Realizado	0	0	0		
	Total	0	0	0		
	% avance trimestral	0	0	0		
	% avance anual	0	0	0		

Acciones de Mejora a implementar en el siguiente periodo para cada indicador

Respecto a las acciones de mejora nos encontramos atendiendo en forma inmediata las solicitudes y requerimientos con las áreas de SEGOB, dependencias, instancias, sociedad civil y organismos internacionales con quienes tenemos trabajos para concretar la firma de convenios (**Indicador 1**) y respecto a la generación de un instrumento armonizado que regule la atención y protección a víctimas de trata de personas, se cuenta ya con los resultados del diagnóstico denominado “Proyecto Nacional para el Fortalecimiento de Albergues de Trata de Personas en México” y “Hallazgos Preliminares” lo que servirá de referencia para la actualización del mecanismo o instrumento que se contempla para cumplir con este indicador (**Indicador 3**).

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Como obstáculos en relación con la firma de convenios, se necesitan pasar por diversos filtros jurídicos de Gobernación y revisiones para su consecuente firma y posterior a que ellos emiten observaciones y comentarios, se deben socializar nuevamente con las áreas jurídicas de las contrapartes, lo que ha dificultado el avance de las metas propuestas para cada trimestre, por lo que ha dificultado la posibilidad de su cumplimiento en los tiempos previstos.

Por cuanto hace a instrumentos armonizados para la atención y protección a víctimas de trata de personas, concretamente para generar un instrumento armonizado que regule la atención y protección a víctimas de trata de personas, se debía contar primero con un Diagnóstico Nacional para el Fortalecimiento de Albergues

Obstáculos y oportunidades durante la operación

de Trata de Personas en México, trabajo que fue realizado en forma reciente pero que convocó los trabajos y esfuerzos de diversas dependencias, instancias y organismos internacionales para su generación lo que prolongó los tiempos establecidos para el cumplimiento de la meta para su indicador.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Protección y defensa de los derechos humanos

Ramo: 04 Gobernación

Clave de la UR: 914

Nombre de la UR: Dirección General de Estrategias para la Atención de Derechos Humanos

Clave del Pp: P022

Nombre del Pp: Protección y defensa de los derechos humanos

Tipo de acción: 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género.

Número y denominación de la acción: 431. Operación del Banco Nacional de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres (BANAVIM).

Definición de la población objetivo

La población objetivo de estudio para el Banco Nacional de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres son las niñas, adolescentes y mujeres víctimas de violencia en sus distintos tipos y modalidades de acuerdo con la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La violencia contra las mujeres ha sido un problema complejo de discriminación y violación grave a sus derechos humanos, fenómeno que ha sido documentado por el aumento en los delitos violentos en contra de ellas; lo que da cuenta de la violencia extrema en distintas entidades de la República.

También, las mujeres han sufrido desventajas sociales y económicas debido a la posición de estas en relación a los hombres, y en consecuencia un desigual acceso a la participación, al control, a la distribución de recursos y servicios, y en general a los beneficios del desarrollo para llevar su vida en igualdad de oportunidades.

Esta problemática aparece desde las relaciones de género ya que son diferentes en cada sociedad, existiendo una tendencia en el que la mujer tiene mayor presencia en el ámbito privado, y el hombre en el público, llevando a desvalorizar las acciones relacionadas con lo privado y dando mayor relevancia a lo relacionado con lo público. Esta división genera en los hombres mayores obligaciones por su sexo y otro tipo de responsabilidades a las mujeres, esto por el solo hecho de ser hombres o mujeres respectivamente.

El análisis de la brecha de género ayuda a distinguir puntualmente estas desigualdades y a su vez permite ver el alcance de estas inequidades en todos los ámbitos. En ese sentido, al comprobar que en un contexto

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

social dado que existe una brecha de género, se está hablando de que el colectivo perteneciente al género femenino no cuenta con los mismos recursos para acceder a las mismas oportunidades de desarrollo que los hombres.

Por lo tanto, en la actualidad, los roles impuestos por la sociedad han generado una división en la participación de mujeres y hombres, afectando inequitativamente su acceso a las oportunidades de servicios y a la disponibilidad de recursos.

El tema es de tal complejidad y tiene tal magnitud en todo México, que requiere una respuesta integral diseñada a partir de una política nacional en la que participen todos los poderes y los tres órdenes de gobierno.

En México se comenzó a dar los primeros pasos con miras a atender esta problemática, haciendo uso de instrumentos nacionales que buscan erradicar todas las formas de discriminación y de violencia contra las mujeres.

Las legisladoras de la Comisión de Equidad y Género tanto de la Cámara de Senadores como de la Cámara de Diputados hicieron posible que el primero de febrero de 2007, se publicara en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la Ley General Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, donde se contempla la creación del Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANAVIM).

El BANAVIM contiene información que permite visualizar precisamente esa distancia que existe entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales y culturales. Además, dada la naturaleza del Banco que es registrar casos de violencia contra las mujeres y la de llevar un registro de agresores; la misma aporta elementos comparativos de información cuantitativa de mujeres y hombres con segmentos de información similar, desagregadas por: edad, actividad económica o laboral ya sea remunerada o no, formación educativa y acceso a servicios de salud, entre otros indicadores de medición de equidad de género.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Reuniones de trabajo con dependencias e instituciones a nivel nacional, estatal o municipal encargadas de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres a efecto de generar acciones de coordinación tendientes a la integración de casos de violencia contra las mujeres al BANAVIM.

Capacitar y sensibilizar a los miembros del Sistema Nacional y Estatales para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Se estableció un total anual de 225,000 casos registrados en el BANAVIM.
Elaborar un informe anual estadístico del BANAVIM.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Indicador 1: Porcentaje de reuniones de trabajo para el Fortalecimiento del Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANAVIM): Se estableció un total acumulado de 30 reuniones de trabajo.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para el resultado de este indicador se toma en cuenta la siguiente acción: Reuniones de trabajo con dependencias e instituciones a nivel nacional, estatal o municipal encargadas de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres a efecto de generar acciones de coordinación tendientes a la integración de casos de violencia contra las mujeres al BANAVID.

Durante el **tercer trimestre del 2021** se realizaron **13** reuniones de trabajo con dependencias e instituciones a nivel nacional, estatal o municipal encargadas de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, lo cual constituye un avance trimestral del 162.5% respecto a la meta programada y un avance anual de 86.6%.

El avance alcanzado de este indicador corresponde a las acciones de coordinación y seguimiento que se han realizado con distintas instituciones y dependencias de las entidades federativas, así como el establecimiento de vínculos institucionales con las administraciones entrantes

Con respecto al tercer trimestre de este indicador se realizaron las siguientes reuniones:

- El 9 de julio de 2021, se participó en la XXXI Sesión Ordinaria de la Comisión de Sanción del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, la cual tuvo como objetivo dar seguimiento a los acuerdos establecidos en la reunión anterior y la presentación de la propuesta del Plan de Trabajo 2021.
- Con fecha 12 de julio de 2021, se llevó a cabo reunión de trabajo con la Fiscalía General del Estado de Baja California, a efecto de coordinar acciones en el suministro de información por parte de la entidad al BANAVID.
- El día 12 de agosto de 2021, se realizó reunión de Trabajo con el Tribunal Superior de Justicia del Estado de México, a fin de coordinar acciones para la integración de Órdenes de Protección al BANAVID por parte de la entidad.
- El 12 de agosto de 2021, se participó en la XXXVII Sesión Ordinaria de la Comisión de Atención del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, que tuvo por objeto, dar seguimiento a los acuerdos establecidos en la reunión anterior y la revisión de los avances al Modelo para la Atención y Protección Integral para Mujeres que Viven Violencias.
- Con fecha 12 de agosto de 2021, se participó en I Sesión Extraordinaria de 2021 de la Comisión de Sanción del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, con el objetivo de generar y atender aportaciones a las recomendaciones sobre la evaluación no. 1369 GB "Política de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia" de la Auditoría Superior de la Federación, así como a la Propuesta del Planta de Trabajo 2021 de esta Comisión.
- El día 16 de agosto de 2021, se llevó a cabo reunión de trabajo entre BANAVID, CONAVIM, Amazon Web Service (AWS) y las entidades de Guanajuato, Estado de México, Sonora y Veracruz, con la finalidad de atender lo relacionado al proceso de migración y concentración de datos en el Sistema Data Lake propuesto por AWS, a efecto de integrar la información de estas entidades federativas en

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

cuanto a los registros de incidentes de violencia contra las mujeres, así como las órdenes de protección emitidas.

- El día 18 de agosto de 2021, se participó en la Mesa de Trabajo: “Revisión del Modelo de Atención y Protección Integral para Mujeres que Viven Violencias” de la Comisión de Atención, en cumplimiento a los acuerdos establecidos en la XXXVII Sesión Ordinaria de la Comisión de Atención del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, en la que se atendieron las propuestas y observaciones del Modelo para la Atención y Protección Integral para Mujeres que viven violencias, emitidas por los miembros de la Comisión, con la finalidad de estructurar el documento final que será presentado en el pleno del Sistema Nacional para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia.
- Con fecha 25 de agosto de 2021, se participó en la II Sesión Extraordinaria de la Comisión de Atención del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, que tuvo por objeto la revisión del cumplimiento de los acuerdos de la XXXVII Sesión Ordinaria de la Comisión de Atención, presentación, discusión y aprobación del “Modelo para la Atención y Protección Integral para Mujeres que Viven Violencias”.
- El 25 de agosto de 2021, se llevó a cabo reunión de trabajo con la Secretaría de Seguridad Pública, la Fiscalía General del Estado, el Centro de Justicia para Mujeres y la Secretaría de Gobierno del Estado de Quintana Roo, en conjunto con el BANAVID y la CONAVIM, a efecto de generar acciones en la entidad, respecto al registro en el Banco Nacional y con motivo el Reto 100 días que el Ejecutivo del Estado ha implementado para reducir los índices de agresiones por razón de género.
- Con fecha 31 de agosto de 2021, se atendió reunión de trabajo con la Secretaría de Seguridad Pública de Quintana Roo, con el objetivo de brindar asistencia técnica por parte de BANAVID en el funcionamiento y operatividad del Software de la Máquina Virtual donada a la entidad.
- Se llevó a cabo reunión de trabajo con el Estado de Tlaxcala, el día 13 de septiembre de 2021, a efecto de verificar el estado de la máquina virtual del Banco Estatal, así como proporcionar información sobre el proceso de captura de datos.
- El día 23 de septiembre de 2021, se participó en reunión con el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres de Baja California, con la finalidad de realizar la presentación del Banco Nacional en cuanto a su funcionamiento, objetivo y operatividad, así como generar acciones de coordinación para el registro de información al Banco Estatal, por parte de las dependencias integrantes.
- El 28 de septiembre de 2021, se llevó a cabo reunión de trabajo con el Tribunal Superior de Justicia del Estado y el Sistema Estatal de Seguridad Pública de Tamaulipas, con el objetivo de coordinar acciones para la integración de información sobre casos de violencia contra las mujeres y específicamente las Órdenes de Protección emitidas en la entidad.

Unidad de medida	Reporte de avance	Trimestre				Total acumulado
		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	
Reuniones de trabajo	Programado	7	8	8	7	30
	Acumulado	0	5	13		
	Realizado	5	8	13		
	Total	5	13	26		
	% avance trimestral	71.4%	100%	162.5%		
	% avance anual	16.6%	43.3%	86.6%		

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Indicador 2. Porcentaje de servidores públicos capacitados y sensibilizados en el BANAVID, encargados de Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los tres niveles de gobierno.

Para el resultado de este indicador se toma en cuenta la siguiente acción: Para el cumplimiento de este indicador, se proyectó capacitar y sensibilizar a los miembros del Sistema Nacional y Estatales para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Durante el **tercer trimestre del 2021** y en cumplimiento de este indicador se capacitaron a 198 servidoras y servidores públicos, de los cuales corresponden a 146 mujeres y 52 hombres, lo cual constituye un avance del 132% respecto a la meta programada y un avance del 273% respecto a la meta anual.

El avance alcanzado de este indicador corresponde a las acciones de seguimiento y coordinación que se han realizado con las distintas dependencias encargadas de Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los tres niveles de gobierno, así como la rotación de personal, los cambios de administración; y a que se han establecido acciones de coordinación con la CONAVIM en la administración del BANAVID, sumando a la integración de información a los Centros de Justicia para las Mujeres de las distintas entidades federativas, con lo que ha incrementado la capacitación de nuevos usuarios, dando como resultado sobre pasar la meta trimestral programada.

Unidad de medida	Reporte de avance	Trimestre				Total acumulado
		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	
Servidores Públicos	Programado	50	150	150	50	400
	Acumulado	0	239	894		
	Realizado	239	655	198		
	Total	239	894	1,092		
	% avance trimestral	478%	436.6%	132%		
	% avance anual	59.75	223.5%	273%		

Indicador 3. Porcentaje de casos registrados en el BANAVID.

Para el resultado de este indicador se toma en cuenta la siguiente acción: Porcentaje de casos registrados en el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANAVID), por parte de los miembros del Sistema Nacional y Estatales para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Durante el **tercer trimestre del 2021** se registraron 59,032 casos de violencia contra las mujeres por parte de las diferentes entidades Federativas, lo cual corresponde a un avance trimestral del 98.38% respecto a la meta programada y un avance anual de 73.57%.

El avance alcanzado de este indicador corresponde las acciones de coordinación que ha tenido la Federación con las entidades federativas, lo que sirvió para dar seguimiento al registro de casos de violencia. Sin embargo, la rotación del personal que captura en las distintas entidades no permitió alcanzar en su totalidad la meta programada.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Unidad de medida	Reporte de avance	Trimestre				Total acumulado
		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	
Casos Registrados	Programado	53,000	60,000	60,000	52,000	225,000
	Acumulado	0	49,093	106,507		
	Realizado	49,093	57,414	59,032		
	Total	49,093	106,507	165,539		
	% avance trimestral	92.6%	95.69%	98.38%		
	% avance anual	21.8%	47.33%	73.57%		

Indicador 4. Porcentaje de cumplimiento en la elaboración del informe anual estadístico del BANAVIM.

Para el resultado de este indicador se toma en cuenta la siguiente acción: Elaborar un **informe anual** estadístico del Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANAVIM).

Durante el **tercer trimestre del 2021** se realizaron, entregas de informes mensuales con el objetivo de realizar diagnósticos que permitan observar las variaciones y avances estadísticos, y construir el informe anual correspondiente, con lo cual se da cumplimiento a un avance trimestral del 100% respecto a la meta programada y un avance anual del 75%.

El avance alcanzado de este indicador corresponde a las acciones de coordinación implementadas en conjunto con INMUJERES, con la finalidad de realizar un análisis y revisión de la información registrada y contenida, a efecto de generar un diagnóstico anual sólido en el tema del BANAVIM.

Unidad de medida	Reporte de avance	Trimestre				Total acumulado
		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	
Informe	Programado	25%	25%	25%	25%	100%
	Acumulado	0	25%	50%		
	Realizado	25%	25%	25%		
	Total	25%	50%	75%		
	% avance trimestral	100%	100%	100%		
	% avance anual	25%	50%	75%		

Acciones de Mejora para implementar en el siguiente periodo para cada indicador

Ninguna

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos:

- El cumplimiento de las metas programadas depende de las acciones de coordinación, así como las agendas y tiempos que contemplen algunas otras áreas sustantivas.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación

- La rotación de recursos humanos y técnicos, así como la limitación de estos, en las distintas instancias estatales y municipales, interfiere en el cumplimiento del registro de información.
- Los cambios de administración obstaculizan la continuidad en el seguimiento de acciones de coordinación entre los tres niveles de gobierno.
- Falta de compromiso por parte de algunas Entidades Federativas y Dependencias de la Administración Pública Federal para cargar información.
- La multiplicidad de registros y sistemas administrativos, dificultan el registro oportuno de información.
- El desconocimiento sobre el uso, funcionamiento y operatividad del Banco Nacional, inciden en la utilidad y resultados de las acciones por parte de las Entidades Federativas y Dependencias de la Administración Pública Federal.

Oportunidades:

Las acciones de administración y operación que lleva a cabo el Banco Nacional, en cumplimiento a los trabajos que se han formalizado y se encuentran ejecutando entre la Federación y las Entidades, tienen como objetivo sumar esfuerzos y generar avances en la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres; con la finalidad de hacer del BANAVID la principal fuente estadística en el tema, que sirva como herramienta a las instancias de los Sistemas y Consejos Estatales, en la toma de decisiones, elaboración de programas y políticas públicas que den atención al fenómeno de la violencia contra las mujeres.

De esta manera se generan gestiones de coordinación entre las instancias involucradas lo cual permite intervenir en labores de capacitación y sensibilización en los tres órdenes de gobierno, haciendo así una cobertura de registro y seguimiento a las atenciones de mujeres víctimas de violencia aun mayor, favoreciendo el intercambio interinstitucional de información a nivel nacional.

Al ser el BANAVID un sistema de administración de información, permite generar recursos estadísticos, a través de la explotación de datos; funcionalidad acorde con las especificidades e interculturalidad de las distintas áreas geográficas, asistiendo para elaboración de informes especializados en el tema.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Atención, protección, servicios y asistencia consulares

Ramo: 05 Relaciones Exteriores

Clave de la UR: 211

Nombre de la UR: Dirección General de Protección a Mexicanos en el Exterior

Clave del Pp: E002

Nombre del Pp: Atención, protección, servicios y asistencia consulares

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 104. Asistencia y protección consular a las mujeres, niñas, niños, adolescentes, adultos mayores en situación de maltrato, vulnerabilidad y mexicanas en reclusión en el extranjero, así como difusión de la información a la población en general sobre el ejercicio de los derechos, haciendo énfasis en las condiciones de las mujeres y sus familias.

Definición de la población objetivo

La población objetivo a la que está dirigida la presente acción se encuentra definida dentro de los siguientes grupos:

- Mujeres, niñas, niños, adolescentes, adultos mayores y excepcionalmente hombres mexicanos, que sean víctimas de maltrato debido a la violencia basada en el género, incluyendo la violencia intrafamiliar.
- Las mexicanas que se encuentren en situación de vulnerabilidad o de extrema emergencia, mujeres embarazadas, con infantes, lesionadas, enfermas, ancianas, indígenas, trabajadoras del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá (PTAT) que anticipadamente requieran ser repatriadas; así como aquellas que se encuentren en situación de insolvencia económica temporal y mujeres mexicanas privadas de su libertad en el extranjero.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La migración coloca en una posición de vulnerabilidad a las personas que la viven, particularmente si se encuentran en situación irregular en el país anfitrión. Adicionalmente, se reconoce que, en muchas ocasiones, las personas migrantes que son víctimas de delitos pertenecen a minorías o grupos socialmente excluidos.

Por lo anterior, la Dirección General de Protección Consular y Planeación Estratégica de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) a través del Subprograma Igualdad de Género establecido en las *Normas para la ejecución del programa de protección consular a personas mexicanas en el exterior* (Versión 3) atiende a grupos de población en situación de vulnerabilidad, en especial de mujeres, brindando atención y/o protección consular integral.

Por otro lado, se estimula el fortalecimiento de alianzas y nuevos esquemas de cooperación con la academia, las organizaciones civiles, las autoridades gubernamentales de los tres niveles, entre otros, que permitan a las representaciones de México en el exterior (RMEs) brindar a las mujeres herramientas para mejorar su situación y promover su desarrollo personal y profesional.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

La Dirección General concentra esfuerzos en la aplicación de la perspectiva de género en las gestiones diarias de la protección consular en las RMEs. Una acción afirmativa que se está instrumentando es la Ventanilla de Atención Integral a la Mujer (VAIM) en la red consular de México en Estados Unidos.

En 2016, se instaló una VAIM en cada uno de los 50 consulados en Estados Unidos, las cuales ofrecen atención consular especializada y diferenciada, reconociendo las situaciones de vulnerabilidad de las mujeres, lo cual permite brindar una atención consular integral.

La VAIM es un esquema transversal que comunica todos los servicios que ofrecen las representaciones consulares a partir de la perspectiva de género. La adopción del concepto de la VAIM en la red consular en EUA es consistente con el nuevo paradigma de protección consular que pone en el centro de las acciones y de las políticas públicas a las personas. Además, reconoce a las mujeres como sujetos de derechos y agentes de cambio en sus contextos familiares y en sus comunidades.

- Durante el tercer trimestre de 2021, la red consular en EUA reportó haber realizado 4 eventos relacionados con la VAIM, en los que participaron 520 personas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Del 1 de julio al 30 de septiembre de 2021, las representaciones de México atendieron un total de 546 casos de protección consular dentro del subprograma "Igualdad de Género", de los cuales 403 fueron en Estados Unidos y 43 en otros países.

Indicador	Casos 1er trimestre 2021	Casos 2do trimestre 2021	Casos 3er trimestre 2021	Total	Meta Anual programada 2021	% de cumplimiento 2021
Porcentaje de casos de mujeres, niñas, niños y adultos mayores mexicanos en el exterior, en situación de maltrato, atendidos bajo el	251	233	231	715	1,170	61%

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

subprograma Igualdad de Género.						
Porcentaje de casos de personas mexicanas en situaciones de maltrato y/o vulnerabilidad, atendidas para su repatriación a México en el subprograma Igualdad de Género.	348	190	118	656	1,600	41%
Porcentaje de casos de protección consular de mexicanas en reclusión en el extranjero, atendidas en el subprograma Igualdad de Género.	140	126	97	363	1,100	33%

El indicador que da seguimiento a los casos de mujeres, niñas, niños y adultos mayores mexicanos en el exterior, en situación de maltrato atendidos bajo el subprograma *Igualdad de Género* presenta **un cumplimiento menor a la meta trimestral programada (293)**, situación que deriva de **un menor número de solicitudes de asistencia y/o protección consular en esta materia durante el tercer trimestre del año**.

Por su parte el indicador que da seguimiento a los casos de personas mexicanas en situación de maltrato y/o vulnerabilidad, atendidas para su repatriación a México en el subprograma *Igualdad de Género*, **no alcanzó la meta trimestral programada (400) como resultado de una reducción de solicitudes de repatriación a territorio nacional**.

Finalmente, el indicador referente a los casos de mujeres mexicanas reclusas en el extranjero, atendidas bajo el subprograma *Igualdad de Género* **tampoco alcanzó la meta trimestral programada (275)**.

Lo anterior puede explicarse por la reducción de actividades de los consulados como consecuencia de las acciones para la contención de la pandemia causada por COVID-19, actividades que se van restableciendo paulatinamente dependiendo de las indicaciones provistas por las autoridades sanitarias locales.

Adicionalmente, **es importante señalar que la asistencia y protección consular a personas mexicanas en el exterior se brinda a petición de parte y es voluntaria**.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se requiere extender la red de aliados estratégicos con la finalidad de diversificar las actividades de protección preventiva y aumentar su impacto en la comunidad mexicana que reside en el exterior, incluidas acciones de sensibilización sobre estereotipos de género y su relación con acciones discriminatorias.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación
La red de aliados estratégicos en la materia se pretende ampliar a través de acercamientos con autoridades y/u organizaciones de la sociedad civil involucradas, mediante reuniones de trabajo que permitan alcanzar acuerdos en los que se establezca principalmente la difusión de información sobre los servicios que otorgan las representaciones de México en el exterior y los mencionados aliados a favor de las personas mexicanas.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Atención, protección, servicios y asistencia consulares

Ramo: 05 Relaciones Exteriores

Clave de la UR: 211

Nombre de la UR: Dirección General de Protección a Mexicanos en el Exterior

Clave del Pp: E002

Nombre del Pp: Atención, protección, servicios y asistencia consulares

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 326. Protección a víctimas mexicanas de trata en el extranjero.

Definición de la población objetivo

La población objetivo a la que está dirigida la presente acción se encuentra definida de la siguiente manera:

- Las personas mexicanas en el exterior víctimas del delito de trata de personas, es decir, aquellas personas que, por medio de la violencia física o moral, engaño o abuso de poder, hayan sido sometidas a explotación sexual, trabajos o servicios forzados, esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, servidumbre, o a la extirpación de un órgano, tejido o sus componentes.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La migración coloca en una posición de vulnerabilidad a las personas que la viven, particularmente si se encuentran en situación irregular en el país de destino. Adicionalmente, se reconoce que, en muchas ocasiones, las personas migrantes que son víctimas de delitos como la trata de personas pertenecen a minorías o grupos socialmente excluidos o discriminados.

El fenómeno de la trata de personas puede estar insertado en la economía formal o informal, en lugares ocultos o alejados, como, por ejemplo, hogares privados, talleres clandestinos, clubes nocturnos, campos de cultivo, entre otros. Las mujeres, niñas, niños y adolescentes son particularmente vulnerables de ser víctimas de delitos vinculados a la trata de personas.

Frente a este panorama, la Dirección General de Protección Consular y Planeación Estratégica (DGPCP) de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) a través del Subprograma *Protección y asistencia a las personas mexicanas víctimas de trata de personas en el exterior* establecido en las *Normas para la ejecución del programa de protección consular a personas mexicanas en el exterior* (Versión 3) brinda asistencia y/o protección consular a las personas mexicanas víctimas o posibles víctimas de trata de personas en el exterior, con la finalidad de salvaguardar su dignidad e integridad física y psicológica, así como apoyarlas en las gestiones necesarias ante las autoridades del país en el que se encuentren.

En ese sentido, la DGPCP busca que las acciones de protección consular incluyan una visión de derechos humanos y perspectiva de igualdad de género, con especial cuidado en las situaciones de los connacionales que pudieran estar vinculados con la trata de personas, incluyendo acciones de prevención dirigidas a los grupos que son más vulnerables o se encuentran en mayor riesgo de ser víctimas de este delito, como lo son mujeres, niños, niñas, y miembros de la comunidad indígena.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La atención consular que brindan las representaciones de México en el exterior a las víctimas y posibles víctimas de trata de personas depende de la legislación del país donde se encuentren, de los servicios que presten las autoridades, los recursos que puedan encontrarse de manera local como albergues u organizaciones de apoyo, entre otros aspectos.

En términos generales, la asistencia y protección consular que se ofrece incluye la interposición de buenos oficios con autoridades locales, canalización con abogados u organizaciones que puedan brindar a las víctimas algún tipo de servicio o apoyo, orientación sobre las opciones disponibles para su debida atención, entre otras.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

La DGPCP concentra esfuerzos en la aplicación de la perspectiva de la igualdad de género en las gestiones diarias de la protección consular en las RMEs. Una acción afirmativa que está instrumentando es la estrategia de la Ventanilla de Atención Integral a la Mujer (VAIM) en la red consular de México en Estados Unidos.

En 2016, se instaló una VAIM en cada uno de los 50 consulados en Estados Unidos, las cuales ofrecen atención consular especializada y diferenciada, reconociendo las distintas situaciones de vulnerabilidad de las mujeres, incluyendo las víctimas de trata de personas, lo cual permite brindar una atención consular integral.

La VAIM es un esquema transversal que comunica todos los servicios que ofrecen las representaciones consulares a partir de la perspectiva de género. La adopción del concepto de la VAIM en la red consular es consistente con el nuevo paradigma de protección consular que pone en el centro de las acciones y de las políticas públicas a las personas. Además, reconoce a las mujeres como sujetos de derechos y agentes de cambio en sus contextos familiares y en sus comunidades.

Durante el **tercer trimestre de 2021**, la red consular en EUA reportó haber realizado **4 eventos relacionados con la VAIM**, en los que participaron **520 personas**.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Del 1 de julio al 30 de septiembre de 2021, como parte del subprograma de *Protección consular y asistencia a las personas mexicanas víctimas de trata de personas en el exterior*, las representaciones de México atendieron un total de **514 posibles casos de personas mexicanas víctimas de trata de personas en el exterior**, de las cuales **17 son hombres, 1 mujeres, 215 niñas y 281 niños**.

El acumulado de casos atendidos de **enero a septiembre de 2021** es de **999** mismos que representan el **182% del total de la meta programada (550) para 2021**.

El indicador que da seguimiento a las personas mexicanas en el exterior, víctimas de trata de personas presenta **un cumplimiento superior a la meta trimestral programada (138), derivado de un aumento en**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

las solicitudes de asistencia y/o protección consular en este tema durante el tercer trimestre del año, así como por el aumento de menores de edad detenidos en su intento de cruce hacia Estados Unidos, quienes son procesados mediante la *Ley para la Protección de las Víctimas del Tráfico de Personas en Estados Unidos*, conocida como *Ley William Wilberforce*, cuyo objetivo es proteger a niñas, niños y adolescentes migrantes no acompañados de ser víctimas de trata de personas, por lo que las personas procesados mediante dicha ley no necesariamente son víctimas de trata de personas, sino posibles víctimas.

Adicionalmente, se debe señalar que la asistencia y protección consular a personas mexicanas en el exterior se brinda a petición de parte y es voluntaria.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Considerando las distintas aristas y la complejidad que representa la atención al fenómeno de trata de personas, particularmente en el exterior, es indispensable poner en marcha estrategias de sensibilización dirigidas a la población mexicana sobre las características de este delito, sus causas y consecuencias, la detección de las víctimas y posibles víctimas, la difusión de los derechos humanos de las personas, acciones para garantizar el acceso a la justicia y a los servicios disponibles para las víctimas, contemplando la unidad familiar y apoyo de empoderamiento para su reincorporación social.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Promoción y defensa de los intereses de México en el ámbito multilateral

Ramo: 05 Relaciones Exteriores

Clave de la UR: 812

Nombre de la UR: Dirección General de Derechos Humanos y Democracia

Clave del Pp: P005

Nombre del Pp: Promoción y defensa de los intereses de México en el ámbito multilateral

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 105. Organizar, participar o coordinar actividades de promoción y/o sensibilización en materia de igualdad de género al interior de la S R E.

Definición de la población objetivo

Uno de los principales mandatos de la Dirección General de Derechos Humanos y Democracia es el de incidir en la agenda internacional de derechos humanos, en específico de derechos humanos de las mujeres y niñas. En este sentido las negociaciones y aportaciones de México en los foros multilaterales, si bien representan un avance sustantivo, en tanto que los estándares internacionales inciden en el mediano plazo en las políticas públicas a nivel nacional, no puede determinarse a cuántas mujeres impactará, ni sus grupos de edades.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024, establece como uno de sus ejes transversales la Igualdad de Género y No Discriminación, que derivará en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2019 - 2024, (PROIGUALDAD), en el cual se establece por mandato del Ejecutivo Federal que cada programa sectorial, institucional, especial y regional, debe alinearse con sus objetivos.

En este sentido, la política exterior como parte de la política pública, no puede estar exenta del enfoque transversal, de ahí la importancia de contar con un componente independiente para los temas de la agenda internacional de igualdad de género y no discriminación en foros multilaterales.

Muestra del compromiso de la Cancillería con la transversalización de la perspectiva de género en todas sus acciones de política exterior, es la adopción e implementación de una Política Exterior Feminista, la cual busca, desde la política exterior, orientar las acciones gubernamentales para reducir y eliminar las diferencias estructurales, brechas y desigualdades de género con el fin de construir una sociedad más justa y próspera.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Indicador: Porcentaje de acciones afirmativas en cumplimiento con las obligaciones de México en materia de género.

1. Evento de lanzamiento de la Red Global de Política Exterior Feminista en el marco del Foro Generación Igualdad en París, Francia.
2. Reunión de la Subcomisión de Género de la Comisión Binacional México - El Salvador sobre el Sistema para el Seguimiento y Atención de Recomendaciones Internacionales en materia de Derechos Humanos (SERIDH) y, en particular, las recomendaciones ligadas a derechos humanos de las mujeres y niñas.
3. Reunión de la Subcomisión de Género de la Comisión Binacional México - El Salvador sobre Política Exterior Feminista.

Cabe mencionar que, para el desarrollo de estas actividades, las cuales están en línea con las obligaciones internacionales de México en materia de igualdad de género, no se ejercieron recursos del Anexo 13. "Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres", en gran medida por las restricciones existentes para celebrar reuniones presenciales por la pandemia de COVID-19; así como para realizar comisiones al exterior.

A continuación, se anexa comprobación de las actividades:

1. Evento de lanzamiento de la Red Global de Política Exterior Feminista en el marco del Foro Generación Igualdad en París, Francia.

Evento de lanzamiento de la Alianza Global sobre Política Exterior Feminista en el marco del Foro Generación Igualdad, en París, Francia.

2. Reunión de la Subcomisión de Género de la Comisión Binacional México - El Salvador sobre el Sistema para el Seguimiento y Atención de Recomendaciones Internacionales en materia de Derechos Humanos (SERIDH).

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

URGENTE DDH04864 / Reunión de trabajo de la Subcomisión de Género de la Comisión Binacional México – El Salvador. 27 de julio 2021.

DGDH <dgdhumanos@sre.gob.mx>

Vie 23/07/2021 06:45 PM

Para: Embamex El Salvador <embesalvador@sre.gob.mx>

CC: Sub. Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos <sstg@sre.gob.mx>; Sub. para América Latina y el Caribe <sbalcaribe@sre.gob.mx>; America Latina <dgalcaribe@sre.gob.mx>; Martínez Cianca, Gustavo <gmartinez@sre.gob.mx>; Rojas González, Yadira <yrojasg@sre.gob.mx>



RELACIONES EXTERIORES



“2021, Año de la Independencia”.

Subsecretaría para Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos
Dirección General de Derechos Humanos y Democracia

/23Julio2021/DDH04864

Asunto: Reunión de trabajo de la Subcomisión de Género de la Comisión Binacional México – El Salvador. 27 de julio 2021.

Se hace referencia a los trabajos de la Subcomisión de Asuntos de Género de la Comisión Binacional México – El Salvador. Al respecto, en seguimiento a los acuerdos que se han generado a partir de la reactivación de la Subcomisión en abril de este año, se ha trazado una hoja de ruta para el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres y las niñas.

En este sentido, como parte del intercambio de buenas prácticas de México en la materia, el martes 27 de julio a las 10:00 h. (tiempo de la Ciudad de México), se llevará a cabo la presentación del Sistema para el Seguimiento y Atención de Recomendaciones Internacionales en materia de Derechos Humanos (SERIDH).

En virtud de lo anterior, se agradecerá remitir los siguientes materiales a las contrapartes salvadoreñas a fin de que en la reunión se logre un intercambio de ideas sobre el SERIDH y la forma en que un sistema de este tipo contribuye a atender las recomendaciones internacionales

3. Reunión de la Subcomisión de Género de la Comisión Binacional México - El Salvador sobre Política Exterior Feminista.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

DDH05267 - Reunión de trabajo de la Subcomisión de Género de la Comisión Binacional México – El Salvador. 17 de agosto 2021 sobre Política Exterior Feminista.

DGDH <dgdhumanos@sre.gob.mx>

Lun 09/08/2021 08:07 PM

Para: Embamex El Salvador <embesalvador@sre.gob.mx>

CC: Sub. Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos <sstg@sre.gob.mx>; Sub. para América Latina y el Caribe <sbalaribe@sre.gob.mx>; America Latina <dgalcaribe@sre.gob.mx>; Martínez Cianca, Gustavo <gmartinez@sre.gob.mx>; Rojas González, Yadira <yrojasg@sre.gob.mx>



"2021, Año de la Independencia".

Subsecretaría para Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos
Dirección General de Derechos Humanos y Democracia

/09Agosto2021/DDH05267

Asunto: Reunión de trabajo de la Subcomisión de Género de la Comisión Binacional México – El Salvador. 17 de agosto 2021 sobre Política Exterior Feminista.

Ref.: DDH04864 (23.07.2021).

Se hace referencia a los trabajos de la Subcomisión de Asuntos de Género de la Comisión Binacional México – El Salvador. Al respecto, se remite esta comunicación en seguimiento a los acuerdos que se han generado a partir de la reactivación de la Subcomisión en abril de este año y de la hoja de ruta para el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres y las niñas.

En este sentido, como parte del intercambio de buenas prácticas de México en la materia, el próximo martes 17 de agosto a las 10:00 hrs. (tiempo de la Ciudad de México), se tiene planeado llevar a cabo la presentación de la propuesta del Gobierno de México de su Política Exterior Feminista.

En virtud de lo anterior, se agradecerá remitir con las autoridades salvadoreñas la propuesta de orden del día

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En relación con las actividades descritas en el recuadro anterior, se han tenido los siguientes avances en la promoción de acciones afirmativas en cumplimiento con las obligaciones internacionales de México en materia de igualdad de género:

1. El lanzamiento de la Red Global sobre Política Exterior Feminista en el marco del Foro Generación Igualdad en París, Francia, refleja el consenso sobre la importancia de que este enfoque de política exterior se encuentre presente en más países. Asimismo, este espacio permitió la reflexión y el intercambio de buenas prácticas entre gobiernos, sociedad civil, sector empresarial y filantropía. Cabe destacar que México es parte importante de esta iniciativa desde que anunció que adoptaría una Política Exterior Feminista en la 74 Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en septiembre de 2019.
2. Se reactivaron los trabajos de la Subcomisión de Género entre México y El Salvador, la cual no sesionaba desde 2016 y, en lo que va de 2021 se ha retomado activamente el intercambio de buenas prácticas sobre igualdad de género y derechos humanos de las mujeres y niñas. En esta primera reunión se compartió con las autoridades de El Salvador el Sistema para el Seguimiento y Atención de Recomendaciones Internacionales en materia de Derechos Humanos (SERIDH); esta herramienta que creó la Cancillería mexicana que sistematiza las recomendaciones formuladas al Estado mexicano desde 1994, por parte de órganos de tratados, mecanismos y procedimientos especiales de derechos humanos. Esta presentación sirvió para comprender la importancia de atender dichas recomendaciones y sobre todo las elaboradas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (a nivel regional)

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- para alcanzar la igualdad de género, erradicar la violencia de género y promover los derechos humanos de todas las mujeres y niñas.
3. La segunda reunión de la Subcomisión de Género entre México y El Salvador versó sobre la Política Exterior Feminista; en esta reunión se compartió con las autoridades salvadoreñas qué es esta política, las motivaciones de la misma y los objetivos que tiene. Con esta presentación se busca incentivar a que más países asuman el compromiso de adoptar una política exterior sea feminista o contemplar los temas de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres y las niñas como prioridades en los foros multilaterales y en sus relaciones bilaterales.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El periodo reportado coincidió con dos factores que incidieron en que no se pudieran ejercer recursos del Anexo 13 “Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”.

El primero se relaciona con las condiciones sanitarias a nivel internacional por la pandemia de COVID-19, lo que impidió que personas funcionarias adscritas a esta Dirección General hayan podido ser comisionadas para atender, entre otros eventos, los segmentos del Foro Generación Igualdad en México y Francia; así como las reuniones de la Subcomisión de Género entre México y El Salvador. No obstante, se pudo atender los trabajos de estos eventos con el apoyo del personal de nuestras representaciones en el exterior y porque ambos eventos tuvieron un formato virtual.

El segundo se relaciona con que la partida 37106 “Pasajes aéreos internacionales” se encuentra comprometida y por lo tanto no se pueden ejercer estos recursos para poder llevar a cabo comisiones al exterior.

No se omite mencionar que, a pesar de no haber ejercido recursos en el periodo reportado, México no dejó de cumplir sus compromisos internacionales en materia de igualdad de género. En tal sentido, sí se llevaron a cabo acciones afirmativas en el cumplimiento con las obligaciones de México en materia de género con cargo al P005 a cargo de la Dirección General de Derechos Humanos y Democracia.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de apoyo administrativo

Ramo: 05 Relaciones Exteriores

Clave de la UR: 610

Nombre de la UR: Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de apoyo administrativo

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Número y denominación de la acción: 241. Instrumentar y/o promover acciones de sensibilización, formación y capacitación al personal, para la incorporación de la perspectiva de género en sus funciones en el marco de sus respectivas atribuciones.

Definición de la población objetivo

Personas servidoras públicas de la Secretaría de Relaciones Exteriores, que incluye como parte de su universo el personal que labora en las Oficinas Centrales, Delegaciones Metropolitanas y Foráneas, así como las Representaciones de México en el Exterior.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La Secretaría de Relaciones Exteriores para la consecución de sus objetivos y con el propósito de abatir las brechas existentes entre el personal, ha centrado sus esfuerzos institucionales en materia de igualdad, inclusión y no discriminación en 3 líneas estratégicas. I) Fortalecimiento de capacidades de todo el personal; II) Difusión e información en la materia y III) Vinculación para la transversalización de la PEG, así como la transparencia y rendición de cuentas.

Entre las acciones realizadas para tal fin destacan:

- Seguimiento a las actividades pendientes en el marco del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres PROIGUALDAD SRE 2020-2024.
- Fortalecimiento de la Red de Enlaces de Género, integrada por 249 personas, en 80 embajadas, 69 consulados, 8 misiones, 3 oficinas de representación, 34 oficinas de pasaportes foráneas, 12 oficinas de pasaportes metropolitanas y 51 oficinas centrales.
- Sensibilización y capacitación en materia de igualdad, no discriminación y acceso a una vida libre de violencia.
- Difusión e información para propiciar procesos de concientización y sensibilización individual en la construcción y consolidación de una cultura institucional incluyente y no discriminatoria.
- Expedición del Decreto de Reforma a la Ley del Servicio Exterior Mexicano, que considera la promoción de la participación en condiciones de igualdad sustantiva en cualesquiera de los procedimientos establecidos en la Ley y su Reglamento; reconocimiento de las figuras de cónyuge, concubina, concubino; permiso de paternidad, y la prevención de conductas de hostigamiento y acoso sexual
- Pronunciamiento "Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual en la SRE".
- Convenios de colaboración con Instituto Nacional de las Mujeres, para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, impulsar acciones conjuntas en favor de la equidad de

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

género y la no discriminación. (Signado el 3/12/2015); y con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación para establecer bases y mecanismos de colaboración dirigidos a identificar y fortalecer proyectos y acciones para promover, proteger y garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación. (Signado el 14/03/2018).

Con lo anterior la Secretaría de Relaciones Exteriores pretende avanzar en sus procesos para institucionalizar la perspectiva de género en su quehacer interno y para generar políticas públicas con igualdad, incluyentes y no discriminatorias.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En el periodo reportado no se cuenta con acciones afirmativas implementadas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Indicador: Porcentaje de acciones instrumentadas para la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la Dependencia.

Durante el tercer trimestre de 2021 se realizaron las siguientes acciones en cumplimiento con el avance del Indicador:

Información y difusión

Los siguientes documentos se distribuyeron vía Administrador de Correo de la Secretaría de Relaciones Exteriores, los cuales llegan a todos los centros de trabajo de esta Dependencia, tanto en México como en el Exterior.

- Acuerdo por la Igualdad Entre Mujeres y Hombres
- Pronunciamiento cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual en la SRE
- Apartado de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Extranet
- El acoso y el hostigamiento son delitos
- La violencia no es normal, ¡DENUNCIALA!
- El acoso y el hostigamiento sexual son más comunes de lo que piensas, ¡Identifícalo y Denúncialo!
- Licencia de Paternidad
- Cursos impartidos por INMUJERES
- Documental; Mujeres de la Patria

1. Registro de actividades realizadas por la Secretaría de Relaciones Exteriores, a través de sus representaciones en el exterior, oficinas de enlace, delegaciones y áreas centrales.

En el tercer trimestre de 2021, se recibieron por parte de las distintas oficinas, delegaciones y representaciones de México en el exterior, un total de 143 informes, de los cuales se cuenta con:

- Se realizó una capacitación de los nuevos lineamientos generales para la integración y funcionamientos de los comités de ética dirigido a la Red de Enlaces de Género y a las Personas

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Consejeras, donde se capacito con la finalidad de que funjan como agentes de transversalización de la perspectiva de género una de las áreas sustantivas y operativas de la Secretaría de Relaciones Exteriores, por lo que su formación y actualización constante es fundamental.

- Por medio del trabajo de la Red de Enlaces de Género y de las Personas Consejeras, las y los beneficiarios indirectos de esta capacitación serán las posibles víctimas de hostigamiento y/o acoso sexual, así como la totalidad del personal de la Secretaría de Relaciones Exteriores, de las Oficinas de Pasaportes y de las Representaciones de México en el Exterior.
- El Área de Política de Igualdad de Género se capacito y certifico en el curso en línea "Súmate al Protocolo" impartido por INMUJERES a través de su plataforma digital Punto Género, al igual que tomo el curso virtual del Instituto Matías Romero "Negociación con perspectiva de género".
- La Dirección General Adjunta del Servicio Exterior Mexicano junto con el Área de Política de Igualdad de Género trabajaron en la revisión de acuerdo de Licencias de cuidados filiales de la Secretaría de Relaciones Exteriores, para mejorar la calidad de vida de las familias, al igual que se desarrolló el Protocolo de Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual en la SRE, en vinculación con la Dirección General de Asuntos Jurídicos,
- La Dirección General Adjunta del Servicio Exterior Mexicano como parte de difundir e informar investigo y redacto el informe sobre la Primer Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en la Ciudad de México 1975, se hizo especial énfasis en rescatar las mujeres mexicanas que participaron, la organización del evento y el Foro de organizaciones no gubernamentales, al igual que hizo lo mismo con el informe sobre la Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en Beijing 1995, se hizo especial énfasis en retomar la posición de la delegación mexicana y de sus contribuciones.
- Embamex Austria en la 49a Junta de Desarrollo Industrial, México, conjuntamente con otras delegaciones, fijó la igualdad de género como prioridad programática de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI).
- Embamex Azerbaiyán tuvo una reunión con autoridades de la Región de Lokbatán, con la Directora de la Academia de Moda Leyla Babazade y la escritora Irada Alili, para hablar sobre proyectos en favor del empoderamiento femenino, el apoyo a mujeres emprendedoras y la orientación vocacional de las jóvenes. Los proyectos que se deriven del encuentro favorecerán la participación de mujeres azerbaiyanas en la economía local.
- Embamex Reino Unido apoyó la exposición "Fabián Cháirez: Other colors" organizada por UK Mexican Arts Society (UKMAS), en la cual se muestran óleos del artista en los que explora los estereotipos patriarcales desde la perspectiva queer, donde se dio amplia difusión al evento.
- Consulmex Houston en el marco del Día Internacional para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, del 20 al 24 de septiembre se realizaron pláticas informativas en alianza con Katy Christian Ministries, el Centro de Mujeres del Área de Houston y Planned Parenthood, organizaciones especializadas en la atención de casos de violencia doméstica y sexual.
- Consulmex Guangzhou a fin de promover la diversidad, se participó en el Festival de Cine LGBTI+ 2021 Guangzhou, organizado en colaboración con diversos Consulados Generales en Guangzhou. En su primera sesión México presentó los cortometrajes mexicanos "Di que nunca te irás" de Mónica Vargas y "Los últimos recuerdos de Abril" de Nancy Cruz Orozco, junto con el cortometraje noruego "Thanks for dancing", seguido de una sesión de preguntas y respuestas con el público en torno a temas LGBT.
- Consulmex Leamington a partir de septiembre 2021, se ha sumado al empoderamiento de las mujeres mexicanas emprendedoras en la región, participando en el programa consular de emprendimiento "Dreambuilder"
-

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<ul style="list-style-type: none"> - La titular de la OCDE participó en un webinar OCDE-MENA "Gender-sensitive education and skills development policies in the MENA region: Developing girls' digital skills in the post-COVID-19 world" para hablar sobre el programa "NiñaStem pueden" - Una de las tareas relevantes de la oficina de enlace de México en Estrasburgo es informar sobre las resoluciones destacadas por parte de la Corte Europea de Derechos Humanos (CtEDH) en materia de equidad de género o contra la violencia de género. En julio se informó sobre la resolución del 8 de julio de 2021 de la CtEDH en el juicio entablado por la nacional georgiana Tkhelidze en contra de Georgia sobre violencia de género. La peticionaria Tkhelidze, argumentó violaciones a los artículos 2 (derecho a la vida) y 14 (prohibición de la discriminación) de la Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH), dada la omisión de las autoridades nacionales para proteger a su hija de la violencia doméstica que le inflingía su ex cónyuge y respecto de la ausencia de una investigación penal efectiva sobre las circunstancias que provocaron su muerte. La Corte observó que siempre que exista alguna sospecha de violencia doméstica o hacia las mujeres, se requiere una especial diligencia por parte de las autoridades y que el hecho de que un Estado no proteja a las mujeres contra la violencia doméstica vulnera su derecho a la igualdad de protección ante la ley. El Tribunal consideró que la inacción de la policía en el presente caso podía considerarse un error sistémico que requiere urgentemente del inicio de una investigación significativa sobre la posibilidad de que la discriminación y los prejuicios de género hayan originado la inacción de la policía. - La oficina de pasaportes en Chiapas en acción a favor de la igualdad realizó una capacitación de "Conceptos generales de la Igualdad de Género" por parte del Lic. David Vázquez Hernández de la Comisión de Atención a Víctimas de la CEDH.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#	Embajadas	Consulados	Misiones	Oficinas de Enlace	Oficinas de Pasaportes	Oficinas de Pasaportes	Oficinas Centrales	Total
1	Arabia Saudita	Atlanta	Organización de Aviación Civil Internacional (OACI)	Oficina de Enlace de México ante Autoridad Nacional Palestina	Baja California Sur	Coyacán	Consultoría Jurídica	
2	Argentina	Austin	OCDE	Oficina de Enlace de México ante Autoridad Nacional Palestina	Chiapas	Álvaro Obregón	Dirección de Presupuestos de Servicios Personales	
3	Australia	Barcelona	ONU		Chihuahua	Benito Juárez	Dirección Ejecutiva de Estrategias y Diplomacia Pública	
4	Austria	Boston	UNESCO		Durango	Iztacalco	Dirección General Adjunta del Servicio Exterior Mexicano	
5	Azerbaiyán	Brownsville	OEA		Estado de México	Naucalpan	Dirección General de Asuntos Jurídicos	
6	Belize	Caléxico			Guerrero		Dirección General de Bienes Inmuebles y Recursos Materiales	
7	Bolivia	Del Río			Michoacán		Dirección General de Diplomacia Cultural y Turística	
8	Brasil	Denver			Morelos		Dirección General de Diplomacia Cultural	
9	Canadá	Detroit			Nayarit		Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto	
10	Chile	Douglas			Querétaro		Dirección General de Servicios Consulares	
11	China	Filadelfia			Quintana Roo		Dirección General de Tecnologías de Información e Innovación	
12	Corea	Frankfurt			Tampulipas		Dirección General de Temas Globales	
13	Costa Rica	Guangzhou			Veracruz		Dirección General de Vinculación con las Organizaciones de la Sociedad Civil	

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados								
14	Etiopía	Houston			Zacatecas		Dirección General para América del Sur	
15	EUA	Indianapolis					Dirección General para Asia-Pacífico	
16	Filipinas	Kansas City					Dirección General Protección Consular y Planeación Estratégica	
17	Finlandia	Laredo					Instituto de los Mexicanos en el Exterior	
18	Francia	Las Vegas					Jefatura del C. Secretario	
19	Ghana	Leamington					Presidencia de la Comisión de Personal del SEM	
20	Guyana	Los Angeles					Subsecretaría de Relaciones Exteriores	
21	Hungría	Miami					Subsecretaría para América Latina y el Caribe	
22	Indonesia	Milwaukee					Dirección General para Centroamérica y el Caribe	
23	Irlanda	Nogales					AMEXCID	
24	Italia	Nueva Orleans					Dirección General de Comunicación Social	
25	Jamaica	Omaha						
26	Japón	Phoenix						
27	Kenya	Quetzaltenango						
28	Marruecos	Raleigh						
29	Paraguay	Saint Paul						
30	Perú	Salt Lake City						
31	Polonia	San Francisco						
32	Portugal	San José						
33	Qatar	San Juan						
34	Reino Unido	San Pedro Sula						
35	República Checa	Santa Ana						
36	República Dominicana	Seattle						
37	Rumania	Shanghai						
38	Rusia	Tucson						
39	Santa Lucía	Vancouver						
40	Serbia	Hong Kong						
41	Singapur	Chicago						
42	Suecia	Portland						
43	Suiza	Mc Allen						
44	Tailandia							
45	Turquía							
46	Ucrania							
47	Venezuela							
48	Haití							
49	Libano							
50								
51								
52								
53								
49	43	5	2	14	5	25	143	

Indicador: Porcentaje de servidoras/es públicos beneficiados con acciones de sensibilización y capacitación para la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la Dependencia.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. **Capacitación de los nuevos lineamientos generales para la integración y funcionamientos de los comités de ética dirigido a la Red de Enlaces de Género y a las Personas Consejeras**
Se capacito con la finalidad de que funjan como agentes de transversalización de la perspectiva de género una de las áreas sustantivas y operativas de la Secretaría de Relaciones Exteriores, por lo que su formación y actualización constante es fundamental.
 - Estas capacitaciones se realizaron del 6, 8 y 10 de septiembre al sigue en curso y se capacito a un total de 98 mujeres y 34 hombres.
2. El día 16 de Octubre dimos comienzo al **Diplomado en Políticas Públicas con Perspectiva de Género**, por convenio entre el Museo de Memoria y Tolerancia y El Colegio de México, A.C. para nuestros enlaces, en el cual se inscribieron 60 personas de las cuales 10 son hombres y 50 mujeres, este diplomado finalizara en Julio 2021.
3. 10 Agosto. **Reunión de colaboración para la Actualización del Protocolo de Servicios Consulares en casos de violencia de género.**
Reunión con otras áreas de la Cancillería que dan atención a connacionales en el exterior, para integrar un protocolo para todas las comunidades vulnerables.
Participantes: Dirección General de Servicios Consulares (mujer), Instituto de los Mexicanos en el Exterior (mujer), Dirección General de Protección Consular y Coordinación Estratégica (hombre); Área de Política de Igualdad de Género. 3 mujeres 2 hombre
4. **Asistencia (virtual) a Reuniones con INMUJERES** 19 Julio
Reunión de seguimiento al PROIGUALDAD con la Coordinación de Asuntos Internacionales de INMUJERES.(Participantes: 4 mujeres)
5. 12 Agosto. **Conversatorio “Las mujeres como detonadores de espacios públicos, sustentables, seguros, etcétera.”**
Conversatorio en torno al análisis y creación de espacios públicos desde una perspectiva de género.
6. 2 Septiembre **Inauguración de la Oficina de Pasaportes Puebla.**
Se inaugura Oficina con Ludoteca y sala de lactancia.
7. 22 Septiembre. **24ª Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.** CAPACITACIÓN
8. 7, 21 y 28 de Septiembre. Taller **“Justicia Restaurativa para la atención de casos de violencia de género. Clínica de Casos”** por la Dra. Katya Ornelas.
Estudio y análisis en el paradigma de la Justicia Restaurativa y transicional para casos de violencia sexual, aplicado en comunidades estudiantiles y laborales. Participantes: 45. Organizado por INMUJERES y Ornelas Konsultant. (32 mujeres y 13 hombre)

Por lo que en el periodo se capacitó un total de personas 288 (58 hombres y 230 mujeres).

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Oportunidad. Continuar con sensibilización en los temas de Igualdad, inclusión y una vida libre de violencia para el personal de la Secretaría de Relaciones Exteriores y para las personas que rodean a cada uno de los trabajadores de esta institución.

Obstáculo. Debido a la contingencia por coronavirus (COVID-19), la cual el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote de coronavirus COVID-19 como pandemia y específicamente en México por parte del Gobierno Federal, la Secretaría de Salud recomendó diversas medidas básicas de prevención durante la "Jornada Nacional de Sana Distancia" que inició el 23 de marzo de

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación
2020. Por ello, las actividades presenciales están pospuestas hasta que se regularicen las actividades, con el fin de frenar los contagios por COVID.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: M001
 Actividades de Apoyo Administrativo.

Ramo: 06 Hacienda y Crédito Público.

Clave de la UR: 711

Nombre de la UR: Dirección General de Recursos Humanos.

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de Apoyo Administrativo.

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Número y denominación de la acción: 157. Capacitación y sensibilización en temas de igualdad entre mujeres y hombres (foros, talleres, eventos y marco jurídico, entre otros).

Definición de la población objetivo

Servidoras y servidores públicos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como integrantes de la Red de Enlaces de Género (REG), Personas Consejeras, integrantes de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI), integrantes de los Órganos Internos de Control (OIC), y personal de áreas estratégicas del Sector Central y Coordinado para fomentar la perspectiva de género, la no violencia, la igualdad de género y no discriminación.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La Política Nacional de Igualdad deriva de los compromisos y directrices asumidas por el Gobierno de México en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024; de manera particular del principio rector “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera” el cual rechaza categóricamente cualquier forma, conducta o manifestación de discriminación en función de las características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual, o cualquier otra. El PND 2019-2024 establece como objetivo superior el bienestar general de la población mediante la construcción de un modelo viable de desarrollo económico, ordenamiento político y convivencia entre los sectores sociales donde nadie quede excluido. En el PND 2019-2024 se describen tres estrategias generales nacionales que encauzan el quehacer de la Administración Pública Federal: 1) Política y gobierno; 2) Política Social; y 3) Economía. De la estrategia “Política y Gobierno” se desprende el principio de “Pleno respeto a los derechos humanos”.

Con base en el PND 2019-2024 y en cumplimiento a los artículos 12, fracciones I a IV; 17, 18, fracción II; 20 y 29 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Política Nacional en Materia de Igualdad estipula la creación y aplicación del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD), siendo el Gobierno Federal el encargado de su aplicación. El 22 de diciembre de 2020 el PROIGUALDAD 2020-2024 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación. Este programa especial -en sus 6 objetivos prioritarios- establece la obligatoriedad de transversalizar la perspectiva de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de los programas gubernamentales instrumentados por las dependencias y entidades obligadas en el PND.

En este contexto y en cumplimiento de los marcos normativos y programáticos en materia de igualdad y derechos humanos de las mujeres, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público -mediante la Unidad de Igualdad de Género- emitió el Programa para la Igualdad y No Discriminación en la SHCP 2021-2024 (Programa Institucional) con el objetivo de proponer una hoja de ruta para avanzar en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en la cultura institucional de la Secretaría, así como de la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional de las entidades que conforman

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

el Sector Hacendario (Central y Coordinado); y con ello, encauzar los compromisos adquiridos en la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El Programa Institucional de la SHCP se alinea a los artículos 1º, 4º, y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Convención para Eliminar cualquier forma de Discriminación en contra de las Mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés y ratificada por México), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030. Asimismo, guarda concordancia programática con: el PROIGUALDAD 2020-2024, el Programa Nacional de Financiamiento del Desarrollo (PRONAFIDE) 2020-2024 y la Política Nacional de Inclusión Financiera (PNIF) 2020-2024.

Del mismo modo, el Programa Institucional se alinea a lo indicado en los artículos 2o y 9º de la Ley de Planeación donde se indica que la planeación deberá llevarse a cabo con perspectiva de interculturalidad y de género, de conformidad con las disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Y en el artículo 14, fracción VIII, prevé la incorporación de indicadores que faciliten el diagnóstico del impacto de los programas en grupos específicos de la población. Es decir, elaboración de indicadores y diagnósticos con perspectiva de: género, interculturalidad y derechos humanos para que abonen información que contemple –al menos- el origen étnico, género, condiciones de vulnerabilidad, entre otros aspectos. De ahí que, el Programa institucional de la SHCP con sus 2 objetivos prioritarios, 6 estrategias, 5 estrategias transversales y 55 acciones específicas busca transversalizar la perspectiva de género en el quehacer del Sector Hacendario para abonar al empoderamiento económico de las mujeres; e institucionalizar la perspectiva de género en la cultura organizacional de la SHCP con el fin de contribuir a la construcción de centros de trabajo más igualitarios, incluyentes y libres de violencias.

En este sentido, la SHCP reconoce que el hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo representa una problemática de interés público debido a que afecta la integridad física y emocional del personal del servicio público y ello influye en la productividad laboral. Según el Informe estadístico de registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal 2018 (SFP-INMUJERES, 2019), en ese año se registraron 211 denuncias por presuntos casos en 63 instituciones de la APF de las 248 dependencias y entidades que la conforman. De las 248 dependencias, el 96% emitieron su pronunciamiento de Cero Tolerancia. El 90% cuenta con Personas Consejeras por convocatoria abierta. El 96% realizaron acciones de sensibilización y el 85% llevaron a cabo acciones de capacitación al interior de las instituciones.

Este panorama no es distinto en el Sector Hacendario (Central y Coordinado), según el diagnóstico situacional sobre la implementación del “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal” en el Sector (SHCP-UIG, 2020), durante 2019 se registraron 44 casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las Instituciones de este sector. El 82% de los Pronunciamientos de Cero Tolerancia emitidos fueron firmados por la persona Titular. En el Sector hay 129 Personas Consejeras de las cuales el 65% se eligieron por convocatoria abierta. Y el 100% de las entidades y dependencias del Sector Hacendario cuentan con el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. En consecuencia, resulta necesario diseñar e implementar acciones dirigidas de desincentivar este tipo de conductas, así como establecer mecanismos para la pronta y efectiva atención de posibles víctimas de la violencia sexual (hostigamiento sexual y acoso sexual) en los centros de trabajo, tal como se estipula en el PROIGUALDAD 2020-2024.

Es importante señalar que, el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal fue actualizado y publicado el pasado 03 de enero de 2020 con el objeto de: 1) fortalecer las funciones de las Personas Consejeras; 2) definir acciones concretas para los

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) y los OIC; 3) verificar la relación asimétrica de poder entre la persona denunciante y la persona denunciada; y 4) que cada dependencia lleve un registro óptimo y formal de los casos denunciados. El Protocolo en comento entró en vigor el 17 de febrero del año en curso, por tanto, todas las entidades y dependencias de la APF tendrá que emprender las acciones necesarias para su óptima implementación.

También es importante reconocer los avances obtenidos en la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo en la SHCP, pues de conformidad con los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 (SFP, 2021), el puntaje general del apartado “género, igualdad y no discriminación” es de 85 puntos sobre 100 disponibles. Y respecto a los dos reactivos sobre violencia sexual en el ámbito laboral, el puntaje es el siguiente:

- En mi área el acoso y hostigamiento (presencial o cibernético) son inaceptables y sancionables (88 puntos).
- Mi institución me ha brindado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (86 puntos).

Sin embargo, la SHCP ratifica su compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual para lo cual implementa un programa de capacitación permanente para fortalecer las capacidades de las y los servidores públicos del Sector Hacendario en la materia.

Finalmente, para lograr institucionalizar la perspectiva de género en la cultura organizacional de la SHCP se cuenta con una Red de Enlaces de Género (REG) sólida que resulta esencial para permear las acciones en materia de igualdad de género en sus dependencias a partir del acompañamiento de la Unidad de Igualdad de Género de la SHCP. En este sentido, en la SHCP se tienen 19 Personas Consejeras -todas elegidas por convocatoria abierta- para el presente ejercicio fiscal, quienes desempeñarán diversas funciones descritas en el numeral 14 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF, dado que son quienes brindan atención de primer contacto a la presunta víctima.

Por ello, resulta imperante brindar capacitación y profesionalización permanente a las figuras centrales de ofrecer la atención en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, según el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal (D.O.F. 03 de enero de 2020) son: las personas consejeras, integrantes de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) e integrantes de los Órganos Internos de Control (OIC). Lo anterior, porque su participación activa les permite proponer acciones en favor de la igualdad de género y la no discriminación para abonar en la disminución de los casos de violencia sexual en el ámbito laboral.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con el propósito de dar cumplimiento a los compromisos suscritos en la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como el Programa Nacional de Derechos Humanos, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante la Unidad de Igualdad de Género, realizó lo siguiente en materia de igualdad entre mujeres y hombres durante el tercer trimestre de 2021, en la modalidad de videoconferencia y a distancia mediante la plataforma electrónica Microsoft Teams.

1. Mesa de diálogo “Claves para vivir una vida libre de violencias”, 30 de julio de 2021

Debido a que la violencia contra las mujeres y niñas es un problema multicausal y multidimensional de magnitudes alarmantes, pues en México el 66.1% de las mujeres de 15 años y más han vivido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación a lo largo de su vida, en cualquier ámbito, según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 (ENDIREH, 2016).

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Este problema de salud pública se sostiene en los desequilibrios de poder existente entre mujeres y hombres que se perpetua en los hogares y en la sociedad en general; así como en las formas de control interpersonal y la posición de desventaja social de las mujeres frente a los hombres en el orden simbólico y material.

Debido a este contexto, y de acuerdo con el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en el documento “Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México”, de fecha 25 de julio de 2018, donde expresa su preocupación por la persistencia de los patrones de uso generalizado de la violencia por razón de género contra las mujeres y las niñas en el Estado parte, incluidas la violencia física, psicológica, sexual y económica, así como el aumento de la violencia doméstica, las desapariciones forzadas, la tortura sexual y los asesinatos, especialmente los feminicidios.

Esta preocupación es recogida en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024) y, en consecuencia, en el Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024 (Programa Institucional). Este marco programático busca combatir las expresiones de violencia contra las mujeres y niñas, y una de las principales estrategias para lograrlo es la implementación de acciones de sensibilización y capacitación sobre esta problemática y los derechos humanos de las mujeres y niñas al personal del servicio público de los tres órdenes de gobierno.

En esta tesitura, la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría llevó a cabo una mesa de diálogo sobre las claves para vivir una vida libre de violencias. Lo anterior, para dar cumplimiento con lo estipulado en: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); el Plan Nacional de Desarrollo 2020-2024; el PROIGUALDAD 2021-2024; el Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024; y el Programa Institucional de la SHCP 2021-2024.

En la mesa de diálogo se tuvo la participación de **200 personas (138 servidoras públicas y 62 servidores públicos)**, entre las cuales se encontraba la Red de Enlaces de Género del Sector Hacendario, las Personas Consejeras e integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés (CEPCI).

La actividad se desarrolló en 3 bloques, el primero con la participación de la maestra Sayda Yadira Blanco Morfín, Coordinadora de Políticas Públicas para la Erradicación de la Violencia en la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM), quien expuso un panorama de las violencias contra las mujeres y niñas durante la pandemia de COVID-19. En este bloque, la maestra Anabel López Sánchez en su calidad de Directora General para una Vida Libre de Violencia y para la Igualdad Política y Social del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), comentó sobre la importancia del derecho a una vida libre de violencias.

El segundo bloque estuvo a cargo de la licenciada Ingrid Gómez, Titular de la Secretaría de las Mujeres del Gobierno de la Ciudad de México, quien proporcionó diversas herramientas prácticas para la detección de posibles casos de violencias contra mujeres y niñas, así como el mapa de servicios de atención que se ofertan en la Ciudad de México. La doctora María Isabel Sánchez Holguín, Titular de la Secretaría de las Mujeres del Estado de México, destacó los servicios que proporciona esta dependencia para la prevención y atención de las violencias contra las mujeres en esa entidad federativa. El último bloque fue desarrollado por la sociedad civil, con la intervención del doctor Salvador Guerrero Chiprés como presidente del Consejo Ciudadano para la Seguridad y Justicia de la Ciudad de México, quien compartió algunas claves para transitar a una vida libre de violencias contra las mujeres y niñas; así como de los servicios que se ofrecen en la línea telefónica binacional. Por su parte, la licenciada Daniela Razo Martínez, Coordinadora del Área de Comunicación de la Red Nacional de Refugios A.C., compartió sus reflexiones sobre las herramientas que esta red ofrece a las

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

mujeres, sus hijas e hijos cuando se encuentran en situación de violencias y son resguardadas en estos espacios.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Aun cuando desde 2020, se implementó la Jornada Nacional de Sana Distancia en México debido al reconocimiento de la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) como una enfermedad grave de atención prioritaria y considerando que:

- El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró como pandemia al coronavirus SARS-CoV2, causante de la enfermedad COVID-19, en razón de su capacidad de contagio a la población en general;
- El artículo 4o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra en su párrafo cuarto, el derecho humano a la protección de la salud.
- El 23 de marzo de 2020, el Consejo de Salubridad General publicó, en el Diario Oficial de la Federación, el "Acuerdo por el que el Consejo de Salubridad General reconoce la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México, como una enfermedad grave de atención prioritaria, así como se establecen las actividades de preparación y respuesta ante dicha epidemia".
- El 30 de marzo de 2020, el Consejo de Salubridad General publicó en el Diario Oficial de la Federación el "Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)".
- El 27 de julio de 2020, la Secretaría de Salud publicó en el referido medio oficial de difusión, el "Acuerdo por el que se da a conocer el medio de difusión de los criterios para las poblaciones en situación de vulnerabilidad", cuyo objetivo es orientar a las autoridades que conforman el Sistema Nacional de Salud, así como a las personas y centros de trabajo en la protección de la salud y la vida de poblaciones en situación de vulnerabilidad, estableciendo, conforme al color del semáforo epidemiológico y la condición que pone en situación de vulnerabilidad a las personas, la forma en que éstas pueden regresar a sus actividades laborales.
- El 31 de julio de 2020, la Secretaría de la Función Pública publicó, en el mismo medio de difusión oficial, el "Acuerdo por el que se establecen los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19"; cuyos efectos se prorrogaron mediante modificaciones publicadas los días 30 de septiembre de 2020, 08 de enero y 30 de abril de 2021.
- El 18 de septiembre de 2020, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación los "Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal", en cuyo numeral 9 se dispone que para aquellos casos en los que las condiciones lo permitan y que no generen costos adicionales, las unidades administrativas de los entes públicos podrán implementar esquemas de trabajo a distancia para las personas servidoras públicas, y a efecto de lo cual deberán contar con el visto bueno de la Oficialía Mayor, de la Unidad de Administración y Finanzas o los equivalentes del ente público que corresponda.
- La estrategia nacional de vacunación del gobierno federal previó 5 fases, cuya conclusión se estima al primer trimestre del año 2022, por lo que el avance de la misma y la observancia de las medidas sanitarias permitirán la disminución de contagios, así como el regreso paulatino y ordenado a las labores presenciales en el servicio público. No obstante, el Grupo Técnico Asesor de Vacunación COVID-19, externo a la Secretaría de Salud, ha recomendado que la vacunación no se tome como la única estrategia de mitigación y prevención de la enfermedad, sobre todo en las etapas iniciales, por lo que siempre se deberán mantener todas las demás medidas de contención de la epidemia de probada eficacia, accesibles y factibles.
- En el tercer trimestre se observa un repunte de casos de contagio ocasionado por la variación del SARS-CoV2 denominada Delta, la cual, según la Organización Mundial de la Salud, es peligrosa y continúa evolucionando, mutando y esparciéndose rápidamente en países con altos y bajos niveles de vacunación contra Covid-19, por lo cual se requiere evaluar constantemente y ajustar de manera cuidadosa la respuesta sanitaria.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Con base en lo anterior, la Secretaría de la Función Pública emitió el ACUERDO por el que se determinan los Criterios para la Administración de los Recursos Humanos en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal con el objeto de reducir el riesgo de contagio y dispersión del Coronavirus SARS-Cov2, el pasado 30 de julio de 2021. En esta disposición se menciona que se podrán autorizar o facilitar a las personas servidoras públicas lo siguiente:

- “El regreso a las labores presenciales en las instalaciones físicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, de todos aquellos servidores públicos que concluyeron el proceso de inmunización contra el COVID-19, respetando las medidas sanitarias y de sana distancia determinadas por la Secretaría de Salud; en estos casos, antes de su reincorporación, deberá aplicarse una prueba de detección de COVID-19. Lo anterior no implica la exclusión de las medidas determinadas en las fracciones II a IV subsecuentes, para los casos de riesgo por brote de contagios en los centros de trabajo;
- El trabajo a distancia -en aquellos casos en los que sea posible y no se altere el debido cumplimiento de sus funciones- a las personas servidoras públicas que están en lista de espera para concluir su proceso de inmunización; así como a aquellas con discapacidad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y personas con enfermedades crónicas consideradas de riesgo por las autoridades de salud, tales como obesidad mórbida, diabetes mellitus, hipertensión arterial, enfermedad pulmonar obstructiva crónica, asma, enfermedades cerebrovasculares, infección por VIH, enfermedad renal crónica, estados patológicos que requieren inmunosupresión, y cáncer en tratamiento;
- Días de trabajo presencial y a distancia alternados, entre el personal que integra las distintas unidades administrativas, procurando asegurar en todo tiempo las medidas sanitarias recomendadas por la Secretaría de Salud;
- Para el caso de los días de trabajo presencial, se podrán establecer horarios escalonados para la asistencia a los centros de trabajo, procurando asegurar las medidas sanitarias recomendadas por la Secretaría de Salud;
- El uso de las tecnologías de información y comunicación para la realización de sesiones y reuniones de trabajo, acciones de capacitación y similares a efecto de minimizar el traslado, contacto y riesgo de contagio entre las personas servidoras públicas; y
- La disponibilidad en el horario laboral de servicios preventivos de salud, medidas de higiene, filtros de supervisión y sana distancia, así como los insumos necesarios acordes con los "Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral" y el "Lineamiento general para la mitigación y prevención de COVID-19 en espacios públicos cerrados".

Con este contexto, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público -mediante la Unidad de Igualdad de Género- ha realizado diversas acciones estratégicas de capacitación y sensibilización en temas de igualdad entre mujeres y hombres mediante la plataforma electrónica *Microsoft Teams*. Sin embargo, es importante mencionar que una población significativa de la Secretaría no cuenta con las herramientas necesarias en casa (como equipo de cómputo o conexión óptima de internet) para atender y/o participar en las actividades que se convocan en línea y a distancia, cuestión que dificulta el alcance de estas actividades. Pese a ello, se reforzará el proceso de convocatoria a las actividades mediante correo electrónico institucional y las páginas oficiales en redes sociales.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de apoyo administrativo.

Ramo: 06 Hacienda y Crédito Público

Clave de la UR: 711

Nombre de la UR: Dirección General de Recursos Humanos

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de Apoyo Administrativo

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 160. Capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Definición de la población objetivo

Servidoras y servidores públicos del Sector Hacendario (Central y Coordinado), de cualquier nivel jerárquico y tipo de contratación.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El marco jurídico internacional en materia de derechos humanos de las mujeres a decir, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979, por sus siglas en inglés) fue suscrita por el Estado Mexicano en 1980 y ratificada en 1981. De manera que, los Estados Parte que ratifican esta Convención tienen la obligatoriedad de informar al Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (de la Convención CEDAW) sobre las políticas, estrategias y acciones implementadas en el país para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres cada 4 años, las cuales son revisadas por un Comité de carácter internacional quien está facultado para emitir recomendaciones y/u observaciones a los Estados Parte. En este sentido, en julio de 2018, el Estado Mexicano rindió su informe periódico ante el Comité de la CEDAW el cual emitió el documento denominado "Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México" donde emitió las siguientes recomendaciones puntuales:

- Mejorar el conocimiento de los derechos humanos de las mujeres mediante campañas y actividades públicas
- Derogar todas las disposiciones legislativas discriminatorias con las mujeres y las niñas
- Adoptar una estrategia general dirigida a las mujeres, los hombres, las niñas y los niños para superar la cultura machista y los estereotipos discriminatorios sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en los hogares y en la sociedad, y eliminar las formas interseccionales de discriminación contra las mujeres.
- Hacer cumplir las leyes de protección y promoción de las licencias de maternidad.
- Incentivar a los hombres para que ejerzan su derecho a la licencia parental o de paternidad.
- Agilizar la aprobación de la política nacional de cuidado para ofrecer servicios de guardería suficientes, accesibles y adecuados.
- Garantizar los derechos de poblaciones en mayor riesgo de vulnerabilidad como la población LGBTI, las mujeres indígenas y afrodescendientes, las mujeres rurales, las defensoras de derechos humanos y periodistas, las mujeres migrantes y refugiadas.
- Capacitar, de manera sistemática al funcionariado público responsable de hacer cumplir la ley, en los órdenes de gobierno federal, estatal y local, acerca de los derechos de la mujer y la igualdad de género, para poner fin al trato discriminatorio de que son objeto las mujeres y las niñas.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Para dar cumplimiento a estas recomendaciones, el Estado Mexicano ha implementado un marco normativo, jurídico y programático específico en materia de derechos humanos de las mujeres a decir, la reforma al artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH, 2006); la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007); la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED, 2003); y la Ley de Planeación (1983, reforma del 16 de febrero de 2018). De los cuales se desprende el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) mismo que fue publicado el 22 de diciembre de 2020 en el Diario Oficial de la Federación.

En este sentido, en el PROIGUALDAD 2020-2024 se recalca la necesidad de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la cultura institucional y el quehacer de cada una de las entidades y dependencias que integran la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal. De manera generalizada, el PROIGUALDAD 2020-2024 solicita: integrar el principio de igualdad y no discriminación en la cultura organizacional de las instituciones de la Administración Pública (AP); promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las dependencias de la AP con base en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; promover la corresponsabilidad en la tarea de cuidados; diseñar e implementar campañas de difusión y comunicación en materia de igualdad de género y no discriminación; promover la transformación cultural para favorecer la incorporación de las mujeres en puestos de toma de decisiones; dar cumplimiento al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo; incorporar la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos de los programas de la APF; diseñar lineamientos para diagnósticos con perspectiva de género; fomentar las competencias profesionales de las mujeres; entre otras acciones a favor de la igualdad de género.

Una estrategia imprescindible para el cumplimiento de lo anterior es el diseño e implementación de acciones de sensibilización, capacitación y profesionalización del personal adscrito al Sector Hacendario, de todos los niveles laborales jerárquicos, sin importar su forma de contratación. Pues, también una de las recomendaciones reiteradas por el Comité CEDAW de Naciones Unidas al Estado Mexicano refiere a la capacitación sistemática y obligatoria de todo el funcionariado público en el orden federal, estatal y local, acerca de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género, para poner fin al trato discriminatorio de que son objeto las mujeres y las niñas.

En este contexto, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público reitera su compromiso por incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional y el quehacer de la Dependencia. Para ello, elaboró el “Programa de Igualdad y No Discriminación en la SHCP 2021-2024” (Programa Institucional) que contempla como estrategia prioritaria transversal los procesos de sensibilización, capacitación y profesionalización del personal para contribuir a: 1) la construcción de una cultura institucional más igualitaria para mujeres y hombres; y 2) construir centros de trabajo más igualitarios, incluyentes y libres de violencias;

Durante el ejercicio fiscal 2020, en medio del contexto de pandemia por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), se implementó un programa anual de capacitación en materia de igualdad de género, inclusión y no discriminación que incluyó actividades en línea y a distancia, a decir: 1) un programa de sensibilización y capacitación denominado “Claves para la igualdad y la no discriminación” con la participación de 102 servidoras y servidores públicos; y 2) un programa de sensibilización y capacitación interinstitucional en línea y a distancia donde se ofertaron cursos, talleres y diplomados de dependencias de la APF como: la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL),

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

ONU Mujeres, la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financiero (CONDUSEF), la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Banco del Bienestar, con lo cual se logró sensibilizar y capacitar a 2,000 servidoras y servidores públicos del Sector Hacendario (Central y Coordinado).

Cabe señalar que, las acciones de sensibilización y capacitación implementadas en la Secretaría han permitido visibilizar la condición y la posición de las mujeres, así como de los diversos grupos poblacionales en vulnerabilidad. Esto se refleja en los resultados obtenidos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la SHCP, pues el apartado “género, igualdad y no discriminación” tuvo un puntaje general de 85 puntos sobre 100. La mayoría de los reactivos obtuvieron un puntaje mayor al promedio en la APF, a decir:

- En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades de liderazgo (84 puntos).
- En mi institución se han adoptado políticas encaminadas a promover la igualdad de género, así como impulsar el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles (84 puntos).
- Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad (81 puntos).
- En mi institución se impulsa la eliminación de imágenes estereotipadas sobre las mujeres (83 puntos).
- En mi institución se respetan las diferencias de las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional, discapacidad, religión, apariencia física, situación económica, orientación y diversidad sexual u otra condición (86 puntos).
- En mi institución se reconocen los derechos humanos tanto de mujeres como hombres, por igual (86 puntos).
- En mi institución se implementan acciones encaminadas a cerrar brechas de desigualdad entre hombres y mujeres (83 puntos).
- En mi área el acoso y hostigamiento (presencial o cibernético) son inaceptables y sancionables (88 puntos).
- Mi institución me ha brindado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (86 puntos).

Aun cuando se observan algunos avances para visibilizar la importancia de institucionalizar la perspectiva de género en la cultura organizacional, continúan algunas brechas de desigualdad que requieren acciones específicas. Por ello, para el ejercicio fiscal 2021 se implementará la estrategia transversal de sensibilización y capacitación descrita en el Programa Institucional en la SHCP 2021-2024, que contempla tres niveles: 1) sensibilización en derechos humanos de las mujeres e igualdad entre mujeres y hombres; 2) capacitación sobre violencias contra las mujeres, hostigamiento sexual y acoso sexual, trabajo de cuidados, nuevas masculinidades o masculinidades positivas, corresponsabilidad en la tarea de cuidados y conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, inclusión y no discriminación de grupos en vulnerabilidad, diversidades sexuales, liderazgo y empoderamiento de las mujeres, entre otras temáticas; y 3) profesionalización en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, diseño de presupuestos con perspectiva de género, educación e inclusión financiera de las mujeres, entre otras.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con el fin de dar cumplimiento a los compromisos institucionales de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, a decir:

- Acción 1.2.2 del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024).
- Acciones 1.6.1 y 5.2.1 del Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Acción 1.3.9 del objetivo prioritario 1 y a la estrategia transversal 2 del Programa para la Igualdad y No Discriminación en la SHCP 2021-2024 (Programa Institucional).

Y en el contexto actual de pandemia sanitaria por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) y en apego al “ACUERDO por el que se determinan los criterios para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal con el objeto de reducir el riesgo de contagio y dispersión del coronavirus SARS-CoV-2”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de abril de 2021; la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante la Unidad de Igualdad de Género, ha ofertado diversas acciones de sensibilización y capacitación a distancia y en línea de las siguientes entidades y dependencias de la Administración Pública.

- Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Instituto Nacional de las Mujeres.
- Instituto Nacional de Desarrollo Social.
- Nacional Financiera
- ONU Mujeres

Las temáticas ofertadas en línea y a distancia de estas entidades y dependencias se encuentran relacionadas con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual fue difundida al personal adscrito al Sector Hacendario (Central y Coordinado). Los cursos en el tercer trimestre son las siguientes:

1. Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCDMX)

La Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM), ha publicado cursos en materia de derechos humanos, que se desarrollaron en colaboración con la Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancias (antes CUAED, UNAM). Estos cursos están dirigidos a personas servidoras públicas, habitantes y personas que transitan en la Ciudad de México y público en general; los cuales tienen como objetivo reflexionar sobre los derechos humanos y cómo se relacionan cotidianamente en el ámbito personal, laboral y social. Durante el trimestre que se informa, se tomaron 5 cursos en la plataforma electrónica de la Comisión en el enlace <https://aprendedh.org.mx/informacion/spdh.php>

Nombre del curso	Objetivo	Mujeres	Hombres	Total
ABC de los Derechos Humanos	Valorar los derechos humanos a partir del estudio de sus fundamentos, su marco teórico conceptual y su protección institucional, identificando cómo se viven o se violentan éstos en la vida cotidiana.	2	0	2
Elementos fundamentales de los Derechos Humanos	Identificar los elementos fundamentales de los derechos humanos a partir de las reglas del Estado de derecho, las obligaciones de respeto, protección y garantía de las autoridades y los	1	0	1

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

	factores que vulneran el ejercicio de los derechos para reflexionar acerca de los elementos que posibilitan su vigencia y efectividad.			
Género	Identificar los elementos culturales y sociales que construyen el género, a partir de la clarificación de conceptos básicos, la identificación de la violencia de género y el uso de la perspectiva de género, para el reconocimiento de la diversidad de identidades y la aplicación del enfoque de derechos humanos.	1	0	1
Uno, dos, tres...por los Derechos Humanos	Revisar la importancia que tienen los derechos humanos en tu vida diaria, su contexto histórico-social, así como su normatividad.	39	19	58
Sistemas de Protección de los Derechos Humanos en México	Reconocer la protección a los derechos humanos a través de los diferentes mecanismos y organismos sustentados en la Constitución federal y en la Constitución Política de la Ciudad de México, reconociendo sus implicaciones y las diferentes formas de hacerlos útiles frente a posibles violaciones a derechos humanos cometidas por las autoridades en la Ciudad de México	1	0	1
Totales		44	19	63

2. Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos tiene la tarea de promover y difundir el conocimiento de los derechos humanos por medio de la formación y capacitación de las personas. En virtud de ello, la Dirección General de Educación en Derechos Humanos de la Secretaría Técnica del Consejo Consultivo ofrece una serie de cursos sobre derechos humanos a través de su Portal "Educa CNDH". Disponible en el enlace: <https://cursos3.cndh.org.mx/>.

Como parte del cumplimiento de ese objetivo, el Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH), adscrito a la Cuarta Visitaduría General, se dio la tarea de colaborar a dicha labor con la oferta del curso virtual "Autonomía y Derechos Humanos de las Mujeres", que se encuentra dentro Portal "Educa CNDH". Dicho curso tiene como objetivo promover el conocimiento de los derechos humanos de las mujeres y su vínculo con el ejercicio de la autonomía. La cual, en sus ámbitos físico, económico y en la toma de decisiones, es necesaria para el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos.

Los cursos en los que el personal del Sector Hacendario participó durante el tercer trimestre de 2021, son:

Nombre del curso	Objetivo	Mujeres	Hombres	Total
Autonomía y Derechos Humanos de las Mujeres	En el devenir histórico de la humanidad, las mujeres han sido un grupo socialmente marginado, que ha tenido que afrontar violaciones sistemáticas a sus derechos humanos, en la búsqueda de su visibilización. En ese sentido, si bien es cierto que al día de	0	1	1

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados					
	<p>hoy se reconoce la igualdad entre el hombre y la mujer, la realidad es que esta conquista aun no permea en todos los ámbitos de la vida, por lo cual, debemos seguir esforzándonos hasta conseguir que todas y cada una de las mujeres puedan gozar y ejercer plenamente sus derechos.</p>				
Curso Básico de Derechos Humanos	Brindar un panorama general que facilite la comprensión de la importancia de los derechos humanos y la necesidad de sumar esfuerzos individuales e institucionales en favor de su reconocimiento, respeto y vigencia plena.	7	4	11	
Derechos Humanos y Género	La equidad entre mujeres y hombres es un imperativo en una sociedad que se presente como democrática. Ante la realidad social mexicana, este tema aún tiene muchas asignaturas pendientes, pues los discursos de poder que definen y determinan las relaciones entre mujeres y hombres han derivado en una profunda desigualdad histórica de género y en un retraso social de grandes magnitudes.	4	2	6	
Derechos Humanos, Medio Ambiente y Sustentabilidad	Todos tenemos derecho a gozar de un medio ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que favorezca nuestro bienestar, a la vez que procuremos la consecución del desarrollo sustentable, entendido como el proceso evaluable mediante criterios e indicadores de carácter ambiental, económico y social, que tiende a mejorar la calidad de vida de la comunidad y se funda en medidas apropiadas de preservación del equilibrio ecológico, protección del medio ambiente y aprovechamiento de recursos naturales, sin comprometer la satisfacción de necesidades de las generaciones futuras.	6	5	11	
Diplomado en Derechos Humanos desde la Perspectiva de Género	Con el estudio de este diplomado las personas: Comprenderán los derechos humanos desde la perspectiva de género, a través de la revisión de los estándares internacionales en esta materia, a fin de reconocer su quehacer como actores fundamentales en la construcción de una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres, en la que cada persona pueda ejercer	0	1	1	

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

	sus derechos y acceder a las mismas oportunidades para su desarrollo personal y una vida digna.			
Diversidad Sexual y Derechos Humanos	Son muchas las violaciones a los derechos humanos que se infringen motivadas por la discriminación en contra de la diversidad sexual, mediante acciones que laceran la vida, la integridad y la seguridad personal. Es evidente que éste es un problema que nos atañe a todos y todas, pues ante la creciente ola de violencia que se vive, resulta indispensable fomentar una cultura de paz, que traspase las fronteras de las diferencias que nos separan como sociedad, a través de la tolerancia e inclusión hacia todo aquello que consideramos distinto o desconocido.	0	1	1
Género, Masculinidades y Lenguaje Incluyente y No Sexista	Facilitar la comprensión de la perspectiva de género y está dirigido a cualquier persona interesada en este tema, a fin de contar con la información necesaria para incorporar esta metodología de análisis en su quehacer cotidiano.	1	1	2
Introducción a los Derechos Humanos	Comprender qué son los derechos humanos, en dónde se encuentran reconocidos y, sobre todo, sabernos sujetos de los mismos, a fin de lograr su debido goce y ejercicio, así como conocer los mecanismos e instancias ante los que se puede acudir para exigir su protección, ante su posible violación.	1	0	1
Las empresas bajo el enfoque de los Derechos Humanos	A través de este curso, la CNDH enfatiza en la importancia de retomar el enfoque de derechos humanos en las empresas para que colaboren en la promoción de la cultura de los derechos humanos e impulsen el desarrollo sostenible del país con pleno respeto a los mismos. En materia empresarial, la CNDH está convencida que el binomio ganancia económica y respeto a los derechos humanos sí es posible.	6	2	8
Libertad de Expresión	Este curso le brindará un acercamiento al estudio de la Libertad de Expresión, así como de la situación que actualmente enfrentan quienes se dedican al periodismo en nuestro país, reconociendo su gran aportación para alcanzar el ejercicio pleno de este derecho.	1	0	1
Los Principios Constitucionales de Derechos Humanos en el Servicio Público	Este curso retoma los conceptos básicos y los antecedentes históricos de los derechos humanos; enfatiza en la Reforma Constitucional de 2011 y su impacto en todos los niveles de gobierno a través de los principios constitucionales de los derechos	1	2	3

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados				
	humanos, para su promoción, respeto, protección y garantía; y finalmente, se analizan las herramientas para lograrlo, distinguiendo los mecanismos nacionales e internacionales.			
Totales		27	19	46

3. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)

En 2010 el CONAPRED creó el programa de educación en línea “Conéctate por la igualdad, diversidad e inclusión” con objeto de ampliar los servicios de sensibilización, capacitación y formación en el Derecho a la igualdad y no discriminación, establecido en el artículo 1o Constitucional y en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Este programa de educación en línea y a distancia busca romper las barreras espacio-temporales y llegar a personas e instituciones en todas las Entidades Federativas mediante el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Por ello, cuenta con la plataforma que se ubica en el enlace: <http://conectate.conapred.org.mx/>. Los cursos en los que participaron servidoras y servidores públicos del Sector Hacendario son:

Nombre del curso	Objetivo	Mujeres	Hombres	Total
1,2,3, Por todos los derechos de Niñas, Niños y Adolescentes sin discriminación	Reconocer a niñas, niños y adolescentes como sujetos de derechos para promover una cultura de igualdad y no discriminación a través de un marco histórico, conceptual y jurídico, teniendo en cuenta la importancia de su autoconcepción como personas con derechos humanos <i>per se</i> .	2	0	2
Claves para la atención pública sin discriminación	Identificar estrategias que permitan a quienes integran el servicio público interactuar con la ciudadanía sin discriminación, lo que significa ofrecer y administrar los bienes y servicios que brinda el Estado al margen de prejuicios y estigmas que limiten o cancelen el ejercicio de derechos para ciertas personas o poblaciones.	31	25	56
Discriminación a personas que viven con VIH o Sida	Reconocer los aspectos básicos del derecho a la no discriminación de las personas que viven con VIH, desde un enfoque de derechos humanos que permita la construcción de una cultura de igualdad e inclusión de dicha población.	2	0	2
Diversidad sexual, inclusión y no discriminación	Conocer los conceptos claves sobre la diversidad de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género y	0	1	1

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

	características sexuales, así como en reflexionar sobre aplicación de estos conceptos en el marco de los derechos humanos, en particular respecto al derecho a la no discriminación.			
El ABC de la igualdad y la no discriminación	Construir una cultura de respeto a los derechos humanos fundamentales y de igualdad de oportunidades a todas las personas; así como sensibilizar las y los participantes en el tema del derecho a la no discriminación, para que estos puedan identificar y prevenir conductas discriminatorias.	286	309	595
El derecho a la igualdad y la no discriminación de la población Afromexicana	Contribuir a la construcción de una cultura de respeto a los derechos fundamentales y de igualdad de oportunidades a todas las personas afromexicanas, para generar algunas herramientas precisas que promuevan desde la administración pública federal el derecho a la no discriminación.	1	0	1
Inclusión y discapacidad	Comprender las principales características de la discapacidad y la discriminación que experimentan las personas que viven con esta condición, de tal forma que sea posible lograr su inclusión plena y el acceso universal a derechos y oportunidades.	5	1	6
Jóvenes, tolerancia y no discriminación	Comprender la importancia de la autonomía, tolerancia y diversidad como marcos de referencia para la protección de los derechos humanos.	1	0	1
Migración y xenofobia	Conocer las características principales de las migraciones contemporáneas, sus diversas manifestaciones y las principales especificidades de las personas que migran, así como evidenciar las causas que promueven conductas discriminatorias y actos xenófobos.	3	0	3
Tolerancia y diversidad de creencias	Reconocer la importancia de respetar la diversidad religiosa en México, identificando las consecuencias de la discriminación y la vulneración al ejercicio de los derechos humanos por motivos religiosos, para contribuir a la construcción de relaciones humanas que convivan con diferentes credos, prácticas y espiritualidades basadas en el respeto mutuo, tolerancia e igualdad de oportunidades.	2	0	2
¿Cómo promover la inclusión y la no discriminación en la escuela?	Al concluir este curso, el personal docente en el nivel básico podrá promover acciones educativas en materia de inclusión y no discriminación en su espacio laboral.	1	0	1
Totales		334	336	670

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

4. ONU Mujeres

Las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, también conocida como ONU Mujeres, cuenta con un centro de capacitación mediante una plataforma global con la cual se busca crear un ámbito de aprendizaje productivo y accesible en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres para las personas usuarias. Esta plataforma ofrece cursos de aprendizaje en la modalidad en línea y a distancia. Durante el tercer trimestre del año, se cursaron las siguientes actividades de aprendizaje:

Nombre del curso	Objetivo	Mujeres	Hombres	Total
Yo sé de Género 11: Mujeres, Paz y Seguridad	Proporciona una introducción a los conceptos, el marco internacional y los métodos de trabajo en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	1	0	1
Yo sé de Género 4: Empoderamiento de las Mujeres	Establecer vínculos entre el género y determinadas áreas temáticas, como el trabajo, la educación, la participación política, las emergencias, la paz y la seguridad, la salud sexual y reproductiva, la diversidad sexual y de género y los derechos humanos o la violencia contra las mujeres.	1	1	2
Yo sé de Género 5: Liderazgo de las Mujeres y Poder de Decisión	Este módulo trata principalmente de la participación política de las mujeres, pero también abordará el liderazgo de las mujeres en el sector privado y otros ámbitos como la educación, los sistemas de justicia, la sociedad civil y los medios de comunicación.	0	1	1
Yo sé de Género 6: Violencia contra Mujeres y Niñas	Desarrollar o fortalecer la concienciación y comprensión sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como primer paso hacia el cambio de conductas y la integración de una perspectiva de género en el trabajo diario de todo el personal de las Naciones Unidas a nivel de la Sede, regional y de país.	0	1	1
Totales		2	3	5

5. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) cuenta con el micrositio "puntogénero: formación para la igualdad" el cual cuenta con diversos cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres. La plataforma

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

está disponible en <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/>. En el presente trimestre se cuenta con las inscripción a los siguientes cursos:

Nombre del curso	Objetivo	Mujeres	Hombres	Total
Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres	Las personas participantes identifican las obligaciones y compromisos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo que establecen las leyes y normas del país.	247	249	496
Los nuevos retos del trabajo en casa	Identificar los aspectos involucrados en el trabajo desde casa.	14	7	21
Súmate al Protocolo	Comprender las disposiciones del Protocolo y motivar la participación del personal del servicio público, para la construcción de un ambiente laboral de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual (hs y as) en la Administración Pública Federal (APF).	216	242	458
Totales		477	498	975

6. Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL)

El Instituto Nacional de Desarrollo Social (Indesol- Secretaría del Bienestar) a través de la Dirección de Capacitación a Distancia pone a disposición una plataforma electrónica donde ofrece diversos cursos en línea, misma que está disponible en: <https://www.gob.mx/indesol/acciones-y-programas/cursos-en-linea>. Se cuenta con el registro de lo siguiente:

Nombre del curso	Objetivo	Mujeres	Hombres	Total
Hombres contra la violencia hacia las mujeres, las niñas y los niños- masculinidades alternativas	Identificar los aspectos que favorecen masculinidades alternativas como una herramienta para combatir la violencia contra las mujeres, niñas y niños.	2	3	5
Totales		2	3	5

7. Nacional Financiera (NAFIN)

NAFIN realizó un curso a distancia y en línea en materia de igualdad laboral y no discriminación para dar cumplimiento a su Programa Anual de Trabajo 2021. En esta actividad pedagógica se tuvo una participación de 18 servidoras públicas y 3 servidores públicos (21 personas en total).

8. Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia de la UNAM (CUAIEED-UNAM)

El portal Aprende+, creado por el CUAIEED de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), está dirigido a todo el público interesado en actualizarse en el área del conocimiento de su preferencia, aprovechando las tecnologías de comunicación e información, para ser ofrecidos en la modalidad a distancia. Para el trimestre que se informa se cuenta con el registro del curso "Detención arbitraria" que tiene como

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

objetivo conocer qué son las detenciones arbitrarias, cómo evitarlas y cómo actuar ante ellas. Se explica el fundamento legal y humanista de los derechos humanos de las personas, con respecto a su dignidad e integridad física y emocional, con la intención de proteger los derechos y libertades fundamentales de todas las personas en la Ciudad de México. En el participó 1 servidora pública.

Durante el tercer trimestre de 2021, se logró sensibilizar y capacitar a un total de **905 servidoras públicas y 881 servidores públicos del Sector Hacendario (1,786 personas en total)**.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

A partir de marzo de 2021, des que el Consejo de Salubridad General reconoció la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México como una enfermedad grave de atención prioritaria; se ha privilegiado el uso de plataformas electrónicas para la difusión e implementación de acciones de sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no discriminación. Aún cuando, existe un porcentaje significativo del personal adscrito a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público que no cuenta con las herramientas necesarias para cursar las actividades pedagógicas (como equipo de cómputo e internet); sin embargo, ha sido una buena práctica diseñar y distribuir el documento sobre la oferta de capacitación interinstitucional disponible para continuar con la formación y profesionalización del personal hacendario.

Aunado a lo anterior, el trabajo de vinculación con las entidades del sector hacendario ha contribuido a mejorar la distribución de la oferta de capacitación. Pues uno de los principales objetivos del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) y del Programa de Igualdad y No Discriminación en la SHCP 2021-2024" (Programa Institucional), es brindar acciones de sensibilización, capacitación y profesionalización en temáticas vinculadas a la igualdad de género y la no discriminación permanente al personal adscrito al servicio público en el sector hacendario.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: M001. Actividades de apoyo administrativo.

Ramo: 06 Hacienda y Crédito Público

Clave de la UR: 711

Nombre de la UR: Dirección General de Recursos Humanos

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de Apoyo Administrativo

Tipo de acción: 3. Acciones que promueven la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Número y denominación de la acción: 610. Difusión-Campañas de sensibilización, pláticas, trípticos, carteles, distintivos y promocionales.

Definición de la población objetivo

Servidoras y servidores públicos del Sector Hacendario (Central y Coordinado), de cualquier nivel jerárquico y tipo de contratación.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De conformidad con las recomendaciones del Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (de la Convención CEDAW) de Naciones Unidas al Estado Mexicano en su noveno informe periódico presentado en julio de 2018; en las cuales se reitera intensificar las estrategias para mejorar el conocimiento del funcionariado público sobre los derechos humanos de las mujeres y las niñas mediante campañas. Ello es retomado en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD) donde se expresa la obligatoriedad de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal de implementar campañas de difusión y comunicación que contribuyan a: 1) eliminar las conductas discriminatorias contra las mujeres, las niñas y los grupos históricamente discriminados; 2) eliminar la cultura misógina, 3) visibilizar las consecuencias de las violencias contra las mujeres, con enfoque interseccional y pertinencia cultural; 4) visibilizar la importancia del trabajo de cuidados y el trabajo doméstico no remunerado; 5) evidenciar la corresponsabilidad en el trabajo de cuidados; 6) erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo; y 7) mostrar la participación de los hombres en la construcción de una sociedad más igualitaria, incluyente y libre de violencias.

Durante el **ejercicio fiscal 2020**, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público –mediante la Unidad de Igualdad de Género- diseño y difundió **48 acciones** instrumentos de comunicación, mismos que fueron replicados en las dependencias y entidades que integran el Sector Coordinado. Los temas de información y sensibilización fueron:

INFOGRAFÍAS

- Día Internacional de Concienciación sobre el Autismo, 02 de abril.
- Día Internacional de las Niñas en las TIC, 23 de abril.
- Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, 15 de mayo.
- Día Mundial de Toma de Conciencia del Abuso y Maltrato en la Vejez, 15 de junio.
- Día Mundial contra la Trata, 30 de julio.
- Día Internacional de los Pueblos Indígenas, 09 de agosto.
- Día Internacional de la Juventud, 12 de agosto.
- Día Internacional de las lenguas de Señas, 23 de septiembre.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- Día Internacional de las Personas Mayores, 01 de octubre.
- Día Internacional de las Mujeres Rurales, 15 de octubre.
- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, 25 de noviembre.
- Día Internacional de las Personas con Discapacidad, 03 de diciembre.
- Día Internacional de los Derechos Humanos, 10 de diciembre.

CARTAS INFORMATIVAS

- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal, 17 de febrero.
- Convocatoria abierta al personal de la SHCP para participar como Personas Consejeras en atención al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, 10 de marzo.
- Guía de recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 11 de marzo.
- Publicación de resultados de la Convocatoria abierta al personal de la SHCP para participar como Personas Consejeras en atención al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, 30 de marzo.
- Pronunciamento Cero Tolerancia de la SHCP, 31 de marzo.
- Guía de recomendaciones para el uso de lenguaje incluyente y no incluyente en las comunicaciones de la SHCP, 06 de abril.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 27 de abril.
- Política Nacional de Inclusión Financiera 2020-2024, mayo.
- Terminología de homofobia, 03 de junio.
- Diferencia entre rol y estereotipo de género, 05 de junio.
- Test Homofobia y Lesbofobia, 08 de junio.
- Oferta de capacitación en línea, 10 de junio.
- Diferencia entre equidad e igualdad de género, 11 de junio.
- Derechos Humanos de las Personas Mayores, 22 de junio.
- La conceptualización del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicada el 09 de julio.
- Distinción entre el hostigamiento sexual y acoso sexual, publicada el 16 de julio.
- Trata de Personas, publicada el 23 de julio.
- La semana mundial de la lactancia materna, publicada el 03 de agosto.
- El Programa de sensibilización "Claves para la Igualdad y No Discriminación" de la Unidad de Igualdad de Género de la SHCP, publicada el 25 y 26 de agosto.
- La oferta de capacitación en línea y a distancia ofertada al personal del Sector Hacendario (Central y Coordinado), publicada el 25 y 26 de agosto.
- Campaña Yo me sumo a la igualdad, publicada el 27 de agosto.
- Las mujeres en la Independencia: Josefa Ortiz, Leona Vicario y Mariana Rodríguez Del Toro, publicadas el 14, 15 y 17 de septiembre.
- Acuerdo por la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada el 25 de septiembre.
- Lengua de Señas Mexicana, publicada el 30 de septiembre.
- La oferta de capacitación en línea para el cuarto trimestre, 09 de octubre.
- Día Mundial de la lucha contra el cáncer de mama, publicada el 19 de octubre.
- Acciones afirmativas (corresponsabilidad), difundida el 29 de octubre.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- Salas de lactancia materna (criterios de las salas de lactancia), publicada el 30 de octubre.
- Guía de recomendaciones para el uso de lenguaje incluyente y no incluyente en las comunicaciones de la SHCP, difundida el 05 de noviembre.
- Jornada de fortalecimiento de habilidades para la prevención y atención de la violencia laboral y el hostigamiento y acoso sexual, publicada el 19 de noviembre.
- Conversatorio en materia de inclusión laboral, emitida el 26 de noviembre.
- Guía ilustrada de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia, publicada el 30 de noviembre.
- “No me llamo” (sobre estereotipos), difundida el 07 de diciembre de 2020.
- La discapacidad no limita, no lo hagas tú, del 08 de diciembre de 2020.

SEPARADORES

- Separadores en serie temáticos, 12 de marzo de 2020

La SHCP reafirma su compromiso por institucionalizar y transversalización de la perspectiva de género en el Sector, por ello, elaboró el Programa para la Igualdad y la No Discriminación en la SHCP 2021-2024 (Programa Institucional) en el cual se prevé una estrategia transversal de comunicación y difusión que integra diversas acciones encaminadas a difundir, informar y sensibilizar al personal del servicio público de las entidades y dependencias que integran el Sector (Central y Coordinado) con el propósito de contribuir desincentivar cualquier expresión y conducta discriminatoria contra las mujeres, las niñas en razón del género y las poblaciones históricamente discriminadas.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con el propósito de dar cumplimiento a la acción 2.4.4. del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024); las acciones 1.6.1; 1.6.8; 1.6.9 y 5.1.9 del Programa Nacional de Derechos Humanos (2020-2024); y a la estrategia transversal 1 descrita en el objetivo prioritario 1 del Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (Programa Institucional 2021-2024); durante el tercer trimestre de 2021, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público -mediante la Unidad de Igualdad de Género- diseñó y difundió **4 infografías y 8 cartas informativas** en materia de Derechos Humanos, no Discriminación e Inclusión Social, mismas que se difundieron en **banner de intranet, wallpaper y correos electrónicos de las 5,184 servidoras y servidores públicos (2,727 mujeres y 2,457 hombres)**, así como en página institucional y redes sociales de la Secretaría.

INFOGRAFÍAS

1. Día Mundial contra la Trata, 30 de julio

El 18 de diciembre de 2013, la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante su resolución A/RES/68/192, designó al 30 de junio como Día Mundial contra la Trata de Personas, invitando a los Estados miembros a confrontar los factores sociales, económicos, culturales, políticos y de otra índole que hacen a las personas vulnerables a la trata, como son la pobreza, el desempleo, la desigualdad, las emergencias humanitarias (incluyen los conflictos armados y los desastres naturales), la violencia sexual, la discriminación por motivos de género, la exclusión y marginación sociales, y la cultura de tolerancia hacia la violencia contra las mujeres, la juventud y la infancia. En este marco, se diseñó y difundió una infografía con datos interesantes:

- La trata en México tiene un sesgo sexista, pues el 85% de las víctimas son mujeres y niñas, mientras que el 15% restante son hombres y niños

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

2. Día Internacional de los Pueblos Indígenas, 09 de agosto

Según las Naciones Unidas, en la actualidad hay más de 476 millones de pueblos indígenas que viven en 90 países de todo el mundo, lo que representa el 6,2% de la población mundial. Los pueblos indígenas son los poseedores de una gran diversidad de culturas, tradiciones, idiomas y sistemas de conocimiento únicos.

El Día Internacional de los Pueblos Indígenas fue establecido en 1994 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, durante el Decenio Internacional de las Poblaciones Indígenas del Mundo, para celebrarse anualmente cada 09 de agosto. Esa fecha conmemora la realización de la primera reunión del Grupo de Trabajo sobre Poblaciones Indígenas de la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías de la ONU que tuvo lugar en 1982.

En este sentido, el 09 de agosto es una ocasión para reflexionar sobre la relevancia histórica y cultural de los pueblos indígenas y sus contribuciones para el fortalecimiento de los procesos económicos, culturales y sociales de todas naciones. De manera específica, se busca reflexionar acerca de las situaciones que atraviesan los pueblos indígenas y la necesidad de que se adopten medidas para la protección y promoción de sus derechos humanos.

En este contexto, la Unidad de Igualdad de Género de la SHCP diseñó y difundió una infografía para conmemorar el Día Internacional de los Pueblos Indígenas donde se advierte información relevante, a decir:

- En el mundo hay 476 millones de indígenas que viven en 90 países.
- El 15% de las personas indígenas en el mundo viven en pobreza extrema.
- En México, 2 de cada 10 personas se autodescriben como indígenas.
- En el país hay 68 pueblos indígenas. Y 7 millones hablan lengua indígena.
- Datos recientes advierten que, el 36.9% de las niñas indígenas de 6 a 15 años no asiste a la escuela.

3. Día Internacional de la Juventud, 12 de agosto

El 12 de agosto se celebra el Día Internacional de la Juventud, una fecha promovida por la ONU que busca conseguir la participación de los jóvenes en todos los ámbitos de la sociedad, para solucionar los desafíos a los que la juventud se enfrenta cada día. En este contexto, se difundió una infografía con información relevante:

- En el mundo hay 1,200 millones de jóvenes entre 15 y 24 años.
- En México hay 30.7 millones de jóvenes entre 15 a 19 años, siendo el 49% mujeres de las cuales el 40% son económicamente activas.
- 1 de cada 6 jóvenes no cuentan con empleo derivado del COVID-19.

4. Día Internacional de las Lenguas de Señas, 23 de septiembre.

La Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó, en la resolución A/72/439, el 23 de septiembre como Día Internacional de las Lenguas de Señas con el fin de concienciar sobre la importancia de estas para la plena realización de los derechos humanos de las personas sordas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La propuesta para la celebración de este Día fue realizada por la Federación Mundial de Sordos, una Federación de 135 asociaciones nacionales de sordos, que representan aproximadamente 70 millones de personas sordas en todo el mundo. La resolución A/RES/72/161 fue patrocinada por la misión permanente de Antigua y Barbuda ante las Naciones Unidas, copatrocinada por 97 Estados miembros de las Naciones Unidas y aprobada por consenso el 19 de diciembre de 2017. Finalmente, se eligió el 23 de septiembre como la fecha conmemorativa porque fue la fecha en que se estableció la Federación Mundial de Sordos en 1951.

En conmemoración del Día Mundial de Toma de Conciencia del Abuso y Maltrato en la Vejez, se diseñó y difundió una infografía donde se menciona que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) declaró el 23 de septiembre como un día para apoyar y proteger la identidad lingüística, así como la diversidad cultural de las personas sordas. La infografía expone datos importantes al respecto:

- En el mundo hay 72 millones de personas sordas, de las cuales el 80% viven en países en desarrollo.
- Hay evidencia de más de 300 lenguas de señas en el mundo.
- En México la Lengua de Señas Mexicana es reconocida como patrimonio lingüístico.
- En el país hay 1.3 millones de personas con problemas auditivos, siendo el 48% mujeres.

CARTAS INFORMATIVAS

1. Beneficios de la implementación de la NMX-R-025-SCFI-2015 Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las personas trabajadoras.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, con igualdad de trato y de oportunidades.

Entre los beneficios de la aplicación de la Norma en los centros de trabajo que se destacan en la infografía destacan:

- Compromiso de respecto a los derechos laborales del personal.
- Fortalece la pertenencia y lealtad al centro de trabajo.
- Consolida la cultura de respeto a la diversidad con igualdad de trato y de oportunidades.
- Implementa prácticas laborales para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal.

2. Capacitación interinstitucional

A partir de la emergencia sanitaria por la COVID-19, se privilegió el uso de las tecnologías para los procesos de sensibilización y capacitación. Por lo cual, la Unidad de Igualdad de Género elaboró y difundió un documento donde se expone la oferta de capacitación en línea y a distancia de diversas entidades y dependencias de la Administración Pública (federal y estatal), así como de organismos internacionales, a decir:

- Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Instituto Nacional de las Mujeres.
- Instituto Nacional de Desarrollo Social.
- Nacional Financiera
- ONU Mujeres

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

3. Mesa de diálogo Claves para vivir una vida libre de violencias, 22 de julio

La Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría llevó a cabo una mesa de diálogo sobre las claves para vivir una vida libre de violencias. Lo anterior, para dar cumplimiento con lo estipulado en: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); el Plan Nacional de Desarrollo 2020-2024; el PROIGUALDAD 2021-2024; el Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024; y el Programa Institucional de la SHCP 2021-2024. Esta actividad tiene como objetivo que servidoras y servidores públicos asistentes reconozcan la importancia del derecho a vivir una vida libre de violencias en razón de género; así como contar con herramientas y recursos de intervención ante posibles casos de violencias contra las mujeres y niñas.

4. Diplomado de especialización en Igualdad de Género, Derechos Humanos y Políticas Públicas, 4 y 17 de agosto

La Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría inició un diplomado en línea para profesionalizar a servidoras y servidores públicos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Lo anterior, para dar cumplimiento con lo estipulado en: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); el Plan Nacional de Desarrollo 2020-2024; el PROIGUALDAD 2021-2024; el Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024; y el Programa para la Igualdad y No Discriminación en la SHCP (Programa Institucional 2021-2024).

Así como en cumplimiento a los artículos 67, fracciones I y XXVI; y 69-D, fracciones I, II y VI del Reglamento Interior de la Secretaría, se implementa el Programa de Capacitación de la Unidad de Género de la SHCP 2021 el cual se desprende de los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación aplicado al personal de la SHCP entre noviembre de 2020 y enero de 2021, de los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, de la implementación del “Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024”, y de la observancia del marco normativo nacional e internacional en materia de derechos humanos de las mujeres, igualdad y no discriminación.

5. Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, 20 de agosto

Con el propósito de difundir los aspectos más relevantes sobre el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación instalado en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el pasado 09 de abril del año en curso. Se difundió quiénes los integran, cuáles son sus principios, qué normatividad le da origen.

6. Simposio en línea “Resignificando las masculinidades, las paternidades y la crianza”, 24 de agosto

Con el objeto de sensibilizar al personal de la Secretaría sobre las implicaciones que tienen las masculinidades en la conformación de una cultura de paz, la Unidad de Igualdad de Género realizó un simposio en línea con el fin de las personas asistentes reconocieran a la masculinidad hegemónica como un problema multifactorial e identifiquen la importancia del rol de los hombres en la construcción de una sociedad más igualitaria y libre de violencias. Esta actividad se dirigió a la Red de Enlaces de Género, integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, Personas Consejeras y personal de la

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Secretaría de Hacienda y Crédito Público, incluyendo a sus Órganos Administrativos Desconcentrados; así como las Entidades del Sector Coordinado.

7. Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación, 06 de septiembre

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Uno de los criterios críticos es la aplicación de un cuestionario de percepción sobre el clima laboral y no discriminación, cuyos reactivos se encuentran en el apéndice E de la Norma en comento. Por ello, y debido a que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público realizó las actividades necesarias para buscar la recertificación en esta Norma Mexicana, por lo cual fue de suma importancia informar e incentivar la participación del personal.

8. Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Hacienda y Crédito, 17 de septiembre

Con la finalidad de facilitar el proceso de certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, se solicita que el centro de trabajo cuente con una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación donde se exprese de manera clara que queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica.
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria

Así como los principios generales de la política en comento, la cual debe publicarse y difundirse entre todo el personal de la Secretaría.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

VINCULACIÓN CON EL SECTOR COORDINADO

En coordinación con la Comisión Intersecretarial para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos delitos de la Secretaría de Gobernación y la Unidad de Comunicación Social y Vocero de esta Secretaría, se realizaron actividades de difusión en redes sociales oficiales (facebook y twitter).

Asimismo, la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con el objetivo de potenciar las actividades de difusión y promover la igualdad de género, derechos humanos y no discriminación se han implementado campañas de difusión publicando de materiales informativos a través de los medios de comunicación oficiales (página de internet, correos electrónicos, intranet y redes sociales) de los Organismos desconcentrados, descentralizados y entidades del sector coordinados. Se enviaron 4 infografías y 3 cartas informativas.

La información ha sido difundida a **22,342 mujeres y 20,341 hombres, con un total de 42,683*** personas servidoras públicas de los Organismos Desconcentrados, Descentralizados y entidades del Sector Coordinado de la SHCP.

Nota: *Información correspondiente a la suma de personal adscrito a los Organismos Desconcentrados, Descentralizados y entidades del Sector Coordinado de la SHCP que reportaron acciones de difusión masiva a la Unidad de Igualdad de Género.

Las infografías compartidas fueron:

- 30 de julio sobre Día Mundial contra la Trata
- 9 de agosto sobre Día Internacional de los Pueblos Indígenas
- 12 de agosto sobre Día Internacional de la Juventud
- 23 de septiembre sobre Día Internacional de las Lenguas de Señas

Las cartas informativas compartidas fueron:

- Capacitación en línea. Tercer trimestre
- Mesa de diálogo. Claves para vivir una vida libre de violencias
- Simposio Resignificando las masculinidades, las paternidades y la crianza

En el tercer trimestre de 2021, se diseñaron y difundieron un total de **12 instrumentos de difusión y comunicación** mediante el correo electrónico institucional, la intranet de la Dependencia y la página institucional de la SHCP. Cabe señalar que, los 13 instrumentos de difusión tuvieron impacto en 2,727 servidoras públicas y 2,457 servidores públicos (**5,184 personas en total**). Cabe señalar que, para el trimestre que se informa se programaron 10 acciones de difusión y comunicación para la sensibilización del personal de la Secretaría en materia de igualdad de género, de manera que, la meta programada se cumplió.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La pandemia causada por el virus SARS-CoV-2 desde marzo de 2020, motivó a que las acciones de comunicación y difusión se realizaran por medios digitales. Por ello, se han utilizados los medios electrónicos

Obstáculos y oportunidades durante la operación

institucionales para dar difusión a los materiales informativos y de comunicación. Esto ha permitido que se abone a la sensibilización del personal, aun cuando algunas personas adscritas a la Secretaría no cuentan con los medios necesarios (servicio de internet y lap top o computadora) para acceder a las infografías y notas informativa en espacios fuera de los centros de trabajo. Por lo anterior, se optó en este trimestre acudir a la difusión en las redes sociales de la dependencia para potenciar su alcance.

Otra estrategia implementada para abonar al proceso de sensibilización en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación, es realizar un trabajo de vinculación con las dependencias que integran el Sector Hacendario con quienes se comparten estos materiales trimestralmente.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de igualdad entre mujeres y hombres SDN

Ramo: 07 Defensa Nacional

Clave de la UR: 111, 115, 116, 138 y 139

Nombre de la UR: Jefatura del Estado Mayor de la Defensa Nacional, Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, Dirección General de Sanidad, Dirección General de Comunicación Social y Dirección General de Derechos Humanos

Clave del Pp: A900

Nombre del Pp: Programa de igualdad entre mujeres y hombres SDN

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres. 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género. 3. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

Número y denominación de acción:

113. Campaña de difusión interna para la sensibilización de los integrantes del Ejército y FAM, sobre Derechos Humanos de las Mujeres, no discriminación, acoso y hostigamiento sexual. 157 Capacitación y sensibilización en temas de igualdad entre mujeres y hombres (foros, talleres, eventos y marco jurídico, entre otros), 296 Sensibilizar y/o formar al personal educativo del nivel básico, para contribuir a mejorar las prácticas educativas con perspectiva de género, respetuosas de los derechos humanos y proclives a la no violencia, 301 Capacitación al personal docente en temas de igualdad de género y violencia contra las mujeres, 408 Capacitación y sensibilización para erradicar la violencia de género, 433. Capacitar y sensibilizar al personal en temas de prevención de la discriminación, la violencia de género y el hostigamiento y acoso sexual (foros, talleres, eventos y marco jurídico, entre otros) y 604. Mejoramiento del ambiente laboral.

Definición de la población objetivo
Mujeres y hombres militares en el servicio activo, de entre 18 y 65 años.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
De conformidad con el diagnóstico situacional 2017, elaborado por el Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, se concluyó que en la Secretaría de la Defensa Nacional la situación por atender es:

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El proceso de transversalización de la perspectiva de género al interior de la Secretaría de la Defensa Nacional encuentra como limitante la cultura organizacional, propiciando desigualdad entre mujeres y hombres.

Por lo anterior, el “**Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres S.D.N. 2021**”, se integró con los objetivos siguientes:

A. Objetivo General.

Fortalecer el proceso de la transversalización de la perspectiva de género, para lograr la institucionalización de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres integrantes del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

B. Objetivos Específicos.

- a. Promover y difundir acciones encaminadas a lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia y la discriminación por motivos de género.
- b. Generar una mayor corresponsabilidad del personal militar (mujeres y hombres) entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.
- c. Reforzar la capacitación y formación profesional en materia de género de los integrantes del Instituto Armado.

En este contexto, la Secretaría de la Defensa Nacional como dependencia de la Administración Pública Federal, continúa adoptando y fortaleciendo acciones con perspectiva de género, que permiten contribuir con el logro de la política nacional de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los programas implementados entre el 2008 y 2020, han permitido disminuir la brecha de Género existente entre mujeres y hombres pertenecientes a la S.D.N., al sensibilizar y capacitar al personal en temas de derechos humanos e igualdad de género, promoviendo el cambio organizacional a favor de una cultura de igualdad de género.

De conformidad a los resultados obtenidos en el diagnóstico situacional 2017, elaborado por el Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ejército y Fuerza Aérea, se concluyó que el personal integrante de la Secretaría de la Defensa Nacional, ha incrementado su conocimiento de la normatividad en temas de Género, así como de las acciones que el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos ha realizado a favor de los derechos humanos de las mujeres y hombres que pertenecen al Instituto Armado.

Asimismo, se detectaron áreas de oportunidad respecto a la persistencia de la desigualdad en el ejercicio de derechos entre mujeres y hombres, por lo que en el programa de igualdad entre mujeres y hombres S.D.N. 2021, contempla continuar con la profesionalización, capacitación, sensibilización del personal militar, a fin de lograr una cultura organizacional igualitaria.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Aspectos cualitativos.

La integración del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres S.D.N., para el ejercicio fiscal 2021, se realizó de la siguiente manera:

Acción estratégica y su indicador.			Nombre del proyecto.
Tipo de acción.	Número de acción.	Indicador.	

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados			
Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	113 Campaña de difusión interna para la sensibilización de los integrantes del Ejército y F.A.M.	Porcentaje de avance en la Campaña de Difusión Interna.	Campaña de difusión interna.
Acciones que promuevan la Igualdad entre Mujeres y Hombres	157 Capacitación y Sensibilización en temas de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	Porcentaje de Avance en los Cursos de Capacitación en Perspectiva de Género.	Obra de Teatro con perspectiva de Género.
	296 Sensibilizar y/o formar al personal militar para contribuir a mejorar las prácticas educativas con perspectiva de género.		El Fortalecimiento de Igualdad de Género.
	301 Capacitación al personal docente en temas de igualdad de género y violencia contra las mujeres.	Porcentaje de avance en la Profesionalización del personal del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.	Curso de Perspectiva de Género y Obra de Teatro, con perspectiva de Género.
Acción estratégica y su indicador.			
Tipo de acción.	Número de acción.	Indicador.	Nombre del proyecto.
Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de Género.	408 Capacitación y Sensibilización para erradicar la violencia de Género.	Porcentaje de Avance en los Cursos de Capacitación en Perspectiva de Género.	Cursos de Equidad y Violencia de Género.
		Porcentaje de avance en la Profesionalización del personal del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.	Taller de relaciones de Género, Construyendo la Equidad entre Mujeres y Hombres.
		Porcentaje de Avance en los Talleres en Perspectiva de Género.	Curso Taller, Prevención y Atención de la Violencia Laboral: Hostigamiento Sexual y Mobbing.
Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de Género.	433 Capacitar y Sensibilizar al personal en temas de prevención de la	Porcentaje de Avance en los Talleres en Perspectiva de Género.	Taller para la Prevención de Situaciones de Inequidad, Discriminación y Violencia de Género.
			Taller para prevenir el hostigamiento y acoso sexual. Taller para reducir la violencia de Género y el sexting.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

	discriminación, la violencia de género y el hostigamiento y acoso sexual, en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.		60 Talleres para la Prevención de Violencia de Género.
			60 Talleres de Sensibilización de Género.
			Taller de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Acción estratégica y su indicador.			Nombre del proyecto.
Tipo de acción.	Número de acción.	Indicador.	
Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de Género.	604 Mejoramiento del ambiente laboral.	Porcentaje de Avance en la Construcción y Adecuación de Instalaciones Militares con Perspectiva de Género en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.	Construcción de un alojamiento para mujeres del Campo Militar 41-A.
			Adecuación de una sala de lactancia para el personal de la planta de la Dirección General de Educación Militar.
			Construcción de un alojamiento para mujeres pertenecientes a la planta del Heroico Colegio Militar.
			Construcción de un alojamiento para mujeres de la Escuela Militar de Aplicación de las Armas y los Servicios.
			Construcción de un alojamiento para mujeres de la Escuela Militar de Clases de Transmisiones.
			Construcción de 3 aulas de preescolar en beneficio del Centro de Desarrollo Infantil No. 7.
			Construcción de un alojamiento para mujeres pertenecientes a la Dirección General de Intendencia.
			Construcción de un alojamiento para mujeres pertenecientes a la planta de la Prisión Militar de la V Región Militar.
			Fortalecimiento de los servicios de Salud Mental del Hospital Central Militar.
			Construcción de un alojamiento para mujeres para la guardia en prevención de la Escuela Militar de Sargentos (Puebla, Pue.).
Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de Género.		Porcentaje de Avance en la Adquisición de Equipo para Instalaciones Militares con Perspectiva de Género.	Centro de Atención y desarrollo de habilidades para militares lesionados (CADMIL).
			Adecuación de las Instalaciones para ser empleadas como Centro de Especialización para Mujeres y Hombres del Servicio de Justicia Militar.
			Adquisición de Insumos para la salud de la mujer.
			Adquisición de Equipo de Seguridad para mujeres militares del 1/er. Batallón de Servicios Especiales de la Policía Militar.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El avance de las metas de los indicadores en cada una de las acciones estratégicas, durante el presente trimestre se describen a continuación:

1. Porcentaje de avance en la difusión en materia de género.

Este Indicador se nutre con los proyectos que a continuación se describen:

Campaña de difusión interna:

A. Descripción del Proyecto.

La Campaña de Difusión Interna, es un proyecto en el cual se proporciona información a las mujeres y hombres integrantes del Instituto Armado, a fin de fomentar una cultura de sensibilización en igualdad, prevenir, erradicar y sancionar el hostigamiento y acoso sexual, corresponsabilidad en la vida familiar y laboral y la no violencia de género.

La campaña se dividirá en 5 etapas, las cuales contemplarán:

Proceso administrativo y legal.
Focus group.
Material de Difusión.
Distribución.
Postest.

La "Campaña de Difusión Interna" de este año se elaborará con base en los resultados de la evaluación del estudio postest 2020 y análisis del focus group 2021, con el fin de determinar los objetivos y metas a cumplirse, de acuerdo a los conocimientos e impacto que hayan logrado las campañas de los años anteriores, para así estar en condiciones de elaborar un plan de trabajo que permita el desarrollo de una campaña integral que permita sensibilizar al personal militar y obtener resultados favorables en la difusión de este año.

B. Actividades realizadas.

- a. 20 Jul. 2021, la Dirección General de Comunicación Social, dictó el fallo del servicio de producción de artículos promocionales.
- b. 21 Jul. 2021, la Dirección General de Comunicación Social, se coordinó con las empresas responsables del Servicio de producción de artículos promocionales, así como las pruebas de color a fin de darle el visto bueno al material e iniciar con su producción.
- c. 22 al 30 Jul. 2021, se aprobaron la pruebas de color del material de difusión a las empresas, P4 Medios, S.A. de C.V.; Impresos Mármol, S.A. de C.V.; Producciones Video HILLS, S.A. de C.V.; Yerik Agencia de Marketing y Comunicación Integral, S.A. de C.V.; Triada Representación de Medios S. de R.L. de C.V. y Diseño y Producción HGV, S.A. de C.V., mismas que procedieron a dar inicio a la producción del material gráfico y artículos promocionales de la Campaña.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- d. 4 Ago. 2021, se llevó a cabo la firma del contrato con las empresas responsables del servicio de producción de artículos promocionales.
- e. 9 Sep. 2021, las empresas responsables del servicio de producción, llevaron a cabo la entrega final de los artículos promocionales.
- f. 20 al 28 Sep. 2021, la Dirección General de Comunicación Social, realizó la entrega del material de difusión a las Regiones Militares, Zonas Militares, Cuerpos Especiales, Comandancia del Ejército Mexicano, Dependencias y Organismos del Estado Mayor de la Secretaría de la Defensa Nacional, lo anterior a fin de que realizar la distribución de material a sus organismos subordinados terrestres y aéreos y se dé inicio a la difusión de la campaña.

C. Metas alcanzadas (cualitativas).

Durante el presente trimestre se obtuvo el avance del 30%.

D. Datos Relevantes.

Ninguno.

E. Resultados.

Se cuenta con un avance del 70% de la meta anual programada.

F. Conclusiones.

La Campaña de Difusión Interna, actualmente está en proceso administrativo; sin embargo, se tiene considerado que con la difusión de la información, se concientice y sensibilice a la totalidad del personal de mujeres y hombres del Ejército y F.A.M. en los temas de "Perspectiva de Género", "Igualdad sustantiva entre Mujeres y Hombres al interior de esta Secretaría" y "Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional".

G. Actividades para el próximo trimestre:

- a. Oct. 2021, se llevará a cabo la difusión de la Campaña de Difusión Interna, a través de diverso material gráfico y artículos promocionales a la totalidad de las Unidades, Dependencias e Instalaciones del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.
- b. Nov. 2021, la empresa Sistemas de Inteligencia en Mercados y Opinión, S.C. realizará la evaluación Pos-Test (estudio cuantitativo posterior) a una muestra de la población militar de las Doce Regiones Militares.
- c. Dic. 2021, se encuentra pendiente el informe final de la Campaña Difusión Interna.

2. Porcentaje de Avance en los Cursos de Capacitación en Perspectiva de Género.

Este indicador se nutre con los proyectos que se describen a continuación:

Obra de Teatro con perspectiva de Género.

- Descripción del proyecto.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>a. Consiste en una “Obra de teatro con perspectiva de Género”, impartido por profesionales de actuación, en la modalidad presencial.</p> <p>b. Dirigido a personal de Jefes, Oficiales, Cadetes y Tropa de los planteles militares del Centro Militar de Ciencias de la Salud.</p> <p>c. Tiene por objeto que el personal militar participante, se capacite acerca de la importancia de la igualdad de Género, así como su identificación y eliminación de todas las formas de violencia de Género que se presentan en el ambiente laboral y mejorar las prácticas para generar un bienestar y en la calidad de vida.</p> <p>d. El proyecto está integrado por un solo escalón de 300 participantes entre hombres y mujeres de los planteles militares que integran el Centro Militar de Ciencias de la Salud, cubriéndose un total de 2 (dos) horas en un solo día.</p> <p>La temática del proyecto es la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Problemática de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral. ii. La violencia de Género que ejerce un hombre agresor en una relación de pareja. iii. Los maltratos sociales entre mujeres y hombres. iv. Los Estereotipos de Género adjudicados tradicionalmente a las mujeres. v. La violación de los Derechos Humanos de las mujeres. vi. Casos de violencia económica y patrimonial. <p>• Actividades realizadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 29 Jun. 2021, las autoridades de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), firmaron el convenio de colaboración, recibiendo en el citado plantel militar en la misma fecha, remitiéndose a la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, con el fin de que el titular de la referida Dirección General lo signará. b. 30 Jun. 2021, se recibió por parte de la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, el convenio de colaboración debidamente firmado por el titular de la mencionada Dirección General. c. 1/o. Jul. 2021, personal coordinador de la Universidad Nacional Autónoma de México y el elenco que representará la obra de teatro “45 minutos de diván”, realizó un ensayo general en el auditorio del Centro Militar de Ciencias de la Salud. d. 1/o. Jul. 2021, se entregaron 5 (cinco) tantos del convenio de colaboración al personal de la Universidad Nacional Autónoma de México, con el fin de que concluyan con la asignación del número de registro al instrumento jurídico en comento. e. 5 Jul. 2021, la Universidad Nacional Autónoma de México, entregó en este Plantel Educativo Militar 3 (tres) tantos del convenio de colaboración debidamente registrado con su número de folio.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- f. 7 Jul. 2021, se entregó a la Dirección General de Derechos Humanos, la carpeta de evidencia documental de manera impresa y formato digital del procedimiento de contratación a cargo de este plantel militar.
- g. 8 Jul. 2021, se materializó el proyecto: "Obra de teatro con perspectiva de género", como a continuación se indica:

Evento.	Efectivos Capacitados.	Lugar de Capacitación.	Institución Académica que Capacitó.
Obra de teatro con perspectiva de género.	300 militares (136 mujeres y 164 hombres).	Auditorio del Centro Militar de Ciencias de la Salud (Lomas de Sotelo, Cd. Méx.) 8 Jul. 2021.	Universidad Nacional Autónoma de México.

- h. 09 Ago. 2021, se recibió por parte del personal de la Universidad Nacional Autónoma de México, el informe final de la obra de teatro materializada.
- i. 11 Ago. 2021, el personal de la Universidad Nacional Autónoma de México, hizo la entrega del Acta de Finiquito por el servicio proporcionado, con el fin de gestionar la firma ante el titular de la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea.
- j. 14 Ago. 2021, se firmó el Acta de Finiquito por el titular de la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea por el servicio proporcionado por parte de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- k. 17 Ago. 2021, el auxiliar de procedimiento estableció coordinación con personal de la Universidad Nacional Autónoma de México, para la entrega del Acta de Finiquito por el servicio proporcionado.

- **Metas alcanzadas (cualitativas).**

Durante el 3/er. Trimestre se registró un avance del 30% en relación a la meta Trimestral del proyecto.

- **Datos relevantes.**

- a. Durante el presente trimestre, se cuenta con un avance del 70% de la meta anual programada.
- b. La obra de teatro con perspectiva de Género se realizó en el auditorio del Centro Militar de Ciencias de la Salud, con el tema "**45 minutos de Diván**", materializada por parte de la Universidad Nacional Autónoma de México, con la participación de "Mecate Morado".

- **Resultados.**

En el presente trimestre se materializó el proyecto de manera presencial, logrando capacitar a 300 militares (136 mujeres y 164 hombres), en materia de género, con el fin de cerrar las brechas de desigualdad sobre la igualdad de género en el Instituto Armado.

- **Conclusiones.**

Se cumplió con la meta del 30% programada para el 3/er. Trimestre.

- **Actividades para el próximo trimestre:**

La integración del Informe final del proyecto, así como continuar con la remisión de los informes semanales y trimestrales programados hasta el cierre del año 2021.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Curso “El Fortalecimiento de Igualdad de Género”.

a. Descripción del proyecto.

La capacitación de 66 militares Jefes, Oficiales y Tropa (Mujeres y Hombres), con el fin de concienciarlos en materia de igualdad de género de manera práctica y crear un clima laboral y familiar armónico.

b. Actividades realizadas.

a. Durante el 3/er. Trimestre se registró un avance del 30% en relación a la meta anual del proyecto.

b. Se llevó a cabo la materialización del proyecto de la siguiente manera:

Evento.	Efectivos Capacitados.	Lugar de Capacitación.	Institución Académica que Capacitó
El Fortalecimiento de Igualdad de Género	66 militares (60 mujeres y 6 Hombres).	Instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil No. 6 (San Miguel de los Jagüeyes, Edo. Méx.).	Universidad Autónoma de Querétaro.

c. Metas alcanzadas (cualitativas).

Se llevó a cabo la materialización del Curso, teniéndose un avance del 30% en relación a la meta Trimestral del proyecto.

d. Datos relevantes.

Ninguno.

e. Resultados.

Se cuenta con un avance del 70% de la meta anual programada.

f. Conclusiones.

Durante el 3/er. Trimestre, se obtuvo un avance del 30% llevándose a cabo la materialización del proyecto, así como el pago correspondiente ante la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), por la impartición del Curso “El Fortalecimiento de Igualdad de Género”.

g. Actividades para el próximo trimestre:

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se tiene contemplado integrar el informe final del Curso “El Fortalecimiento de Igualdad de Género”.

Cursos de Equidad y Violencia de Género.

a. Descripción del proyecto.

La capacitación de 80 militares (mujeres y hombres), para sensibilizar al personal del Centro de Desarrollo Infantil Número 10, respecto a la igualdad y violencia de Género, analizando la construcción de roles y estereotipos a partir de las diferencias físicas y reflexionar sobre el acceso que mujeres y hombres tienen a sus derechos humanos.

b. Actividades realizadas.

- a. Durante el tercer trimestre se registró un avance del 30% en relación a la meta Trimestral del proyecto.
- b. Se establecieron las coordinaciones correspondientes con la Dirección General de Administración, para agilizar la firma del contrato de adquisición de los “2 cursos de equidad y violencia de género”.
- c. La materialización del Proyecto “Cursos de Equidad y Violencia de Género”, como a continuación se indica:

Evento.	Efectivos Capacitados.	Lugar de Capacitación.	Institución Académica.
Cursos de Equidad y Violencia de Género	80 militares (57 mujeres y 23 hombres).	Auditorio Multimedia de la Doce Región Militar (Irapuato, Gto.) 15, 16, 22 y 23 Jul. 2021.	Empresa Ellas en Escena, A.C.

c. Metas alcanzadas (cualitativas).

A la fecha se ha cumplido con la meta trimestral establecida, teniéndose un avance del 30%.

d. Datos relevantes.

Ninguno.

e. Resultados.

Se cuenta con un avance del 70% de la meta anual programada.

f. Conclusiones.

Se cumplió con el 30% de la meta planeada durante el tercer trimestre.

g. Actividades para el próximo trimestre:

Se tiene contemplado integrar el informe final del “Curso de Equidad y Violencia de Género”.

3. Porcentaje de avance en los talleres en perspectiva de género.

Este indicador se nutre con el proyecto que se describe a continuación:

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

“Taller para la Prevención de Situaciones de Inequidad, Discriminación y Violencia de Género”.

A. Descripción del proyecto.

El Taller está dirigido a 105 militares, entre Oficiales y tropa (mujeres y hombres), con el fin de proporcionar al personal información necesaria con la finalidad de construir un ambiente laboral sano y productivo en el 1/er. Batallón de Ingenieros de Combate y Escuela Militar de Ingenieros de Combate, que contribuya a evitar que se susciten casos médicos-legales basado en la equidad y no discriminación en esta Unidad-Escuela, permitiendo promover, difundir y lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

B. Actividades realizadas.

- a. Durante el 3/er. Trimestre se llevó a cabo un avance del 30% a la meta por Trimestre.
- b. La elaboración de la Carpeta de la Evidencia documental del referido proyecto.
- c. La Coordinación con la Universidad Autónoma de Querétaro para realizar el pago correspondiente a la capacitación.

C. Metas alcanzadas (cualitativas).

A la fecha se ha cumplido con la meta trimestral establecida, teniéndose un avance del 30%.

D. Datos relevantes.

Ninguno.

E. Resultados.

Se cuenta con un avance del 70% de la meta anual programada.

F. Conclusiones.

Durante el 3/er. Trimestre, se obtuvo un avance del 30%.

G. Actividades para el próximo trimestre.

La elaboración del Informe Final, de referido proyecto.

Taller para prevenir el hostigamiento y acoso Sexual.

a. Descripción del proyecto.

El Taller para prevenir el hostigamiento y acoso sexual, está dirigido a 61 militares entre Jefes, Oficiales y Tropa (Mujeres y Hombres), con el fin de contar con personal capacitado en materia de prevención del hostigamiento y acoso sexual, así como evitar el incremento de este problema que descompone a nuestra sociedad militar.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

b. Actividades realizadas.

- a. Durante el 3/er. Trimestre se registró un avance del 30%.
- b. El 4 Ago. 2021, se remitió a la Unidad de Asuntos Jurídicos, el convenio de colaboración con número de registro UNAM:58589-620-2-VII-21, con la finalidad de que sea revisado y validado, para continuar con el trámite correspondiente.
- c. Se llevó a cabo la planeación del proyecto; asimismo, se firmó el convenio de colaboración con la Universidad Nacional Autónoma de México.
- d. Se llevó a cabo la materialización del "Taller para Prevenir el Hostigamiento y Acoso Sexual", como a continuación se indica:

Evento.	Efectivos Capacitados.	Lugar de Capacitación.	Institución Académica.
Taller para Prevenir el Hostigamiento y Acoso Sexual.	60 militares (30 mujeres y 31 hombres).	En las instalaciones del 6/o. Batallón Ingenieros de Combate, (Chilpancingo, Gro.), 29, 30 Sept. y 1/o. Oct. 2021.	Universidad Nacional Autónoma de México.

c. Metas alcanzadas (cualitativas).

A la fecha se efectuó con la meta trimestral establecida, teniéndose un avance del 30%.

d. Datos relevantes.

Ninguno.

e. Resultados.

Se cuenta con un avance del 70% de la meta anual programada.

f. Conclusiones.

Durante el 3/er. Trimestre, se obtuvo un avance del 30% llevándose a cabo la planeación del proyecto, asimismo se realizó la firma del convenio de colaboración con la Universidad Nacional Autónoma de México y la capacitación a 60 militares (30 mujeres y 31 hombres).

g. Actividades para el próximo trimestre.

La elaboración del Informe Final, de referido proyecto.

Taller para reducir la violencia de Género y el sexting.

a. Descripción del proyecto.

El Taller para Reducir la Violencia de Género y Sexting será impartido a 100 militares (mujeres y hombres), en 4 escalones de 25 personas cada uno, con una duración de 4 horas en cada escalón, en las instalaciones del 7/o. Regimiento de Artillería, en un horario de 0800 a 1200 horas.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

b. **Actividades realizadas.**

- a. La firma del Convenio colaboración entre esta Secretaría y el Instituto Politécnico Nacional.
- b. La elaboración de la Carpeta de la Evidencia documental del referido proyecto.
- c. La Coordinación con el Centro de Vinculación y Desarrollo Regional Cancún del Instituto Politécnico Nacional, para la capacitación del 4 al 8 Oct. 2021.

c. **Metas alcanzadas (cualitativas).**

A la fecha se ha cumplido con la meta trimestral establecida, teniéndose un avance del 30%.

d. **Datos relevantes.**

Ninguno.

e. **Resultados.**

Se establece la coordinación con el Centro de Vinculación y Desarrollo Regional Cancún del Instituto Politécnico Nacional, para la capacitación que será impartida del 4 al 8 Oct. 2021.

f. **Conclusiones.**

Se cuenta con un avance del 70% de la meta anual programada.

g. **Actividades para el próximo trimestre.**

La materialización del “Taller para Prevenir el Hostigamiento y Acoso Sexual”, como a continuación se indica:

Evento.	Efectivos Capacitados.	Lugar de Capacitación.	Institución Académica.
Taller para reducir la violencia de Género y el sexting.	100 militares (30 mujeres y 70 hombres).	En las instalaciones del 7/o. Regimiento de Artillería, (Ciudad de México), del 4 al 8 Oct. 2021.	Centro de Vinculación y Desarrollo Regional Cancún del Instituto Politécnico Nacional.

60 talleres de Sensibilización de Género.

a. **Descripción del proyecto.**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los talleres tienen como propósito que el personal militar participante obtenga conocimientos específicos en temas de Género de manera práctica y que propicie un clima laboral y familiar armónico, se impartirán para capacitar a 3,600 militares entre jefes, oficiales y tropa (mujeres y hombres) de las 46 Zonas y 14 Campos Militares.

b. Actividades realizadas.

Ninguna, debido a que el Taller de Sensibilización de Género concluyó con fecha 7 Mayo de 2021.

c. Metas alcanzadas (cualitativas).

Se cumplió con el 30% de la meta del tercer trimestre.

d. Datos relevantes.

Ninguno.

e. Resultados.

Se cuenta con un avance del 70% de la meta anual programada.

f. Conclusiones.

Se llevó a cabo la capacitación en el taller de sensibilización de género impartido a 3,613 militares (1,080 mujeres y 2,533 hombres).

g. Actividades para el próximo trimestre:

La elaboración del Informe final de referido proyecto.

60 Talleres para la Prevención de la Violencia de Género.

a. Descripción del proyecto.

Tiene como propósito que el personal militar participante obtenga conocimientos específicos en temas de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual de manera práctica que propicie un clima laboral y familiar armónico, se impartirán para capacitar a 3,600 militares entre jefes, oficiales y tropa de las 46 Zonas y 14 Campos Militares.

b. Actividades realizadas.

Coordinación con la Universidad Nacional Autónoma de México, para el inicio del Taller de Prevención de la Violencia de Género del 5 al 28 Oct. 2021.

c. Metas alcanzadas (cualitativas).

Se cumplió con el 30% de la meta del tercer trimestre.

d. Datos relevantes.

Ninguno.

e. Resultados.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se cuenta con un avance del 70% de la meta anual programada.

f. **Conclusiones.**

Se cumplió con el 30% de la meta planeada durante el tercer trimestre.

g. **Actividades para el próximo trimestre:**

Se establece coordinación con la Universidad Nacional Autónoma de México para las actividades que se llevarán a cabo para el inicio de los talleres del 5 al 28 Oct. 2021.

Taller de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

a. **Descripción del proyecto.**

Está dirigido a 120 militares (mujeres y hombres), entre Jefes, Oficiales y Tropa, pertenecientes a la Base Aérea No.16 (Terán, Chis.), con el fin de contar con personal capacitado en materia de igualdad de género, estereotipos y roles de género.

b. **Actividades realizadas.**

Durante el 3/o. Trimestre se registró un avance del 30% en relación a la meta trimestral del proyecto, llevándose a cabo la materialización del proyecto, como a continuación se indica:

Evento.	Efectivos Capacitados.	Lugar de Capacitación.	Institución Académica.
Taller de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.	40 militares (23 mujeres y 17 hombres).	Instalaciones de la Base Aérea Militar No. 16 (Cd. Pémex, Tab.) 28 al 30 Jul. 2021.	Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
	40 militares (6 mujeres y 34 hombres)	Instalaciones de la Base Aérea Militar No. 16 (Cd. Pémex, Tab.) 18 al 20 Ago. 2021.	

c. **Metas alcanzadas (cualitativas).**

Se realizó un avance del 70% de la meta anual programada.

d. **Datos relevantes.**

Ninguno.

e. **Resultados.**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se cuenta con un avance del 70% de la meta anual programada.

f. **Conclusiones.**

Durante el 3/er. Trimestre, se obtuvo un avance del 30% llevándose a cabo el inicio del proyecto.

g. **Actividades para el próximo trimestre:**

a. La materialización del Taller de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, del 20 al 22 Oct. 2021.

b. La elaboración del Informe final de referido proyecto.

4. Porcentaje de Avance en la Profesionalización del Personal del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

“Curso con perspectiva de Género y Obra de Teatro, con perspectiva de género”.

a. **Descripción del proyecto.**

Este curso tiene como propósito la capacitación de 500 Militares (mujeres y hombres), para sensibilizar y fomentar entre el personal de jefes, oficiales cadetes y tropa, de los diferentes planteles que integran el Centro Militar de Ciencias de la Salud, una cultura de igualdad, así como analizar desde la perspectiva de género, las situaciones de distintas esferas del mundo social, desde el ámbito público, privado y personal; de igual forma comprender la importancia de la incorporación de la perspectiva de Género y de los derechos humanos en el ejercicio profesional y del servicio público.

b. **Actividades realizadas.**

Ninguna, debido a que el referido Curso y Obra de Teatro concluyeron con fecha 24 y 25 Junio 2021.

c. **Metas alcanzadas (cualitativas).**

A la fecha se ha cumplido con la meta trimestral establecida, realizándose las actividades capacitación, teniéndose un avance del 30%.

d. **Datos relevantes.**

Ninguno.

e. **Resultados.**

Se cuenta con un avance del 70% de la meta anual programada.

f. **Conclusiones.**

Se cumplió con el 30% de la meta planeada durante el tercer trimestre.

g. **Actividades para el próximo trimestre:**

La elaboración del Informe Final de referido proyecto.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Taller de relaciones de género, Construyendo la Equidad entre Mujeres y Hombres.

a. Descripción del proyecto.

El "Taller en Relaciones de Género Construyendo la Equidad entre Mujeres y Hombres", está dirigido a 200 elementos, (mujeres y hombres); Jefes, Oficiales y Tropa, pertenecientes al 1/er. Regimiento de Artillería y Escuela Militar de Artillería, divididos en 4 grupos de 50 personas cada uno, impartiendo el taller a un grupo cada semana; con una duración de 18 horas por grupo cada uno, los días Lunes, Miércoles y Viernes de cada semana en horario de 0800 a 1400 horas.

b. Actividades realizadas.

La materialización del "Taller de relaciones de género, Construyendo la Equidad entre Mujeres y Hombres.", como a continuación se indica:

Evento.	Efectivos Capacitados.	Lugar de Capacitación.	Institución Académica.
Taller de relaciones de género, Construyendo la Equidad entre Mujeres y Hombres.	50 militares (7 mujeres y 43 hombres).	En las instalaciones del 1/er. Regimiento de Artillería, (San Miguel de los Jagüeyes, Edo. México), del 12 al 14 Jul. 2021.	Universidad Iberoamericana.
	50 militares (11 mujeres y 39 hombres)	En las instalaciones del 1/er. Regimiento de Artillería, (San Miguel de los Jagüeyes, Edo. México), del 19 al 23 Jul. 2021.	
	50 militares (17 mujeres y 33 hombres)	En las instalaciones del 1/er. Regimiento de Artillería, (San Miguel de los Jagüeyes, Edo. México), del 26 al 30 Jul. 2021.	
	50 militares (10 mujeres y 40 hombres)	En las instalaciones del 1/er. Regimiento de Artillería, (San Miguel de los Jagüeyes, Edo. México), del 2 al 6 Ago. 2021.	

c. Metas alcanzadas (cualitativas).

Se cumplió con el 30% de la meta del segundo trimestre.

d. Datos relevantes.

Ninguno.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

e. Resultados.

Se cuenta con un avance del 70% de la meta anual programada.

f. Conclusiones.

Se llevó a cabo la capacitación en el taller de relaciones de género impartido a 200 militares (45 mujeres y 155 hombres).

g. Actividades para el próximo trimestre.

La elaboración del Informe final de referido proyecto.

“Curso taller de prevención y atención de la violencia laboral: hostigamiento sexual y mobbing.”

a. Descripción del proyecto.

El propósito de este Curso-Taller es capacitar a 30 militares (mujeres y hombres), del Hospital Militar de Tampico, Tamaulipas, en temas de prevención y atención de la violencia laboral: hostigamiento sexual y Mobbing, con la finalidad de sensibilizar al personal de Jefes, Oficiales y Tropa, a fin de garantizar el respeto a los Derechos Humanos de las mujeres de las diferentes áreas del Hospital Militar Regional (Tampico, Tamps.).

b. Actividades realizadas.

Se registró un avance del 30% en relación a la meta trimestral del proyecto.

c. Metas alcanzadas (cualitativas).

Se cumplió con el avance del 30% de la meta del tercer trimestre

d. Datos relevantes.

Ninguno.

e. Resultados.

Se cuenta con un avance del 70% de la meta anual programada.

f. Conclusiones.

Se llevó a cabo la capacitación en el taller de Prevención y Atención de la Violencia Laboral impartido a 30 militares (21 mujeres y 9 hombres).

g. Actividades para el próximo trimestre:

La elaboración del Informe final de referido proyecto.

5. Porcentaje de avance en la construcción, adecuación, remodelación y equipamiento de instalaciones militares con perspectiva de Género.

Este indicador se nutre con los proyectos que se describen a continuación:

A. Descripción de los Proyectos.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

No.	Proyecto.	Descripción.
1	Construcción de un alojamiento para mujeres militares del Campo Militar No. 41-A "Lic. Ignacio Luis Vallarta Ogazón", (Puerto Vallarta, Jalisco).	Construcción de un edificio de un solo nivel, con capacidad para alojar mujeres (5 oficiales y 40 elementos de tropa), el cual contará con circuito cerrado de televisión, red mediana tensión y transformadores, sistema de protección contra descargas atmosféricas, sistema contra incendios, sistema de climatización, para el personal de tropa, literas metálicas, colchones individuales de poliuretano, gabinetes metálicos, sillones 1, 2 y 3 piezas, bancas para vestidores en los baños.
2	Adecuación de una sala de lactancia para personal de la planta de la Dirección General de Educación Militar (Popotla, Ciudad de México).	Adecuación de un local, con capacidad para establecer las condiciones adecuadas a mujeres madres en periodo de lactancia, contará con piso porcelánico de 60x60 cms., con zoclo de 10 cms., aplanados en muros y plafones de cemento-arena con aplicación de pintura vinílica a dos manos, instalación eléctrica con accesorios y luminarias, el acceso principal contará con una puerta de madera o aluminio y vidrio y elementos de sujeción.
3	Construcción de un alojamiento para mujeres pertenecientes a la planta del Heroico Colegio Militar (Tlalpan, Ciudad de México).	Construcción de un edificio de tres niveles con capacidad para alojar a 2 Jefas, 12 oficiales y 274 mujeres militares, contará con circuito cerrado de televisión, red de mediana tensión, sistema de protección contra descargas atmosféricas, sistema contra incendios. Para el personal de tropa literas metálicas, colchones individuales y gabinetes metálicos; para el personal de jefas y oficiales, base para colchón individual con cabecera y buró, colchón individual, colcha blanca individual y bancas para vestidores en los baños.
4	Construcción de un alojamiento para mujeres de la Escuela Militar de Aplicación de las Armas y Servicios (Puebla, Pue.)	Construcción de un solo nivel para alojar a 3 oficiales y 50 de tropa, el cual contará con circuito cerrado de televisión red mediana tensión y transformadores, sistema de protección contra descargas atmosféricas, sistema contra incendios; para personal de tropa literas metálicas, colchones individuales de poliuretano, sillones de 1, 2 y 3 plazas 3 bancas para vestidores en baños.

No.	Proyecto.	Descripción.
5	Construcción de un alojamiento para mujeres de la Escuela Militar de Clases de Transmisiones (Zapopan, Jalisco).	Edificio de un solo nivel, con capacidad para alojar a mujeres (1 Jefa, 5 oficiales y 54 de tropa), circuito cerrado de televisión, red mediana tensión y transformadores, sistema de protección contra descargas atmosféricas, sistema contra incendios, sistema de climatización, para el personal de tropa literas metálicas, colchones individuales de poliuretano y gabinetes metálicos; para el personal de jefas y oficiales, base

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

		para colchón individual con cabecera y buró, colchón individual y bancas para vestidores en los baños.
6	Construcción de 3 aulas de preescolar en beneficio del Centro de Desarrollo Infantil No. 7, Niños Heroes de Chapultepec (Zapopan, Jalisco).	Construcción y equipamiento de 3 aulas de educación preescolar 1, 2 y 3 de un solo nivel con capacidad para 30 menores cada una. Contará con un sistema de video vigilancia para proporcionar seguridad a las instalaciones, climatización, sistema contra descargas atmosféricas (PDC), sistema contra incendios y mobiliario adecuado a las necesidades educativas, de seguridad y salud, de los menores en edad preescolar.
7	Construcción de un alojamiento para mujeres pertenecientes a la Dirección General de Intendencia (Campo Militar No. 1-A Ciudad de México).	Edificio de 1 nivel, con capacidad para alojar a 6 Oficiales y 100 de tropa, circuito cerrado de televisión, red mediana tensión y transformadores, sistema contra incendios; para el personal de Oficiales, base para colchón individual con cabecera y buró, colchón individual; para el personal de tropa literas metálicas, colchones individuales de poliuretano, gabinetes metálicos, sillones de 1 y 2 piezas, bancas para vestidores en los baños.
8	Construcción de un alojamiento para mujeres pertenecientes a la planta de la Prisión Militar de la V Región Militar (Zapopan, Jalisco).	Construcción de un Alojamiento para mujeres con capacidad para 2 jefes, 3 oficiales y 24 de tropa, que cuente con circuito cerrado de televisión, red mediana tensión y transformadores, sistema de protección contra descargas atmosféricas, sistema contra incendios, sistema de aire acondicionado. Para el personal de tropa: literas metálicas, colchones individuales de poliuretano y gabinetes metálicos.
9	Fortalecimiento de los servicios de Salud Mental del Hospital Central Militar.	Consiste en la materialización de una Área de solario que se encuentra en la parte trasera de la sala de psiquiatría del Hospital Central Militar. Contará con una jefatura con baño integrado, 11 consultorios para brindar atención clínica, un área de recepción, una sala de espera, sanitarios para el personal de salud, sanitarios para pacientes, 3 áreas de evaluación, un área de atención a grupos y un área de archivo.
10	Construcción de un alojamiento para mujeres de la Guardia en Prevención de la Escuela Militar de Sargentos (Puebla, Pue.)	Construcción de un edificio de un nivel para mujeres del servicio de la Guardia en Prevención de 55.94 m2, con capacidad para alojar a 12 mujeres militares; que cuente con circuito cerrado de televisión, red de mediana tensión, sistema de protección contra descargas atmosféricas, sistema contra incendios y mobiliario para el resguardo de sus bienes y descanso; así como un baño vestidor.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados		
No.	Proyecto.	Descripción.
11	Construcción del Centro de Atención y Desarrollo de Habilidades para Militares Lesionados (Campo Mil. No. 1-A, "Gral. Div. Álvaro Obregón", Cd. Méx.	Consiste en la Adecuación y Remodelación de un Edificio de un solo nivel con capacidad para atender a 973 militares con discapacidad, con salón de esparcimiento para usuarios, vestidores para mujeres y hombres, área de evaluación de habilidades laborales, desempeño funcional, área de rehabilitación laboral, asesoría jurídica y psicología, capacitación para el trabajo, trabajo social y vinculación para el trabajo, jardín de esparcimiento y estacionamiento con capacidad para 12 vehículos, red de mediana tensión y transformadores, sistema de protección contra descargas atmosféricas y sistema contra incendios.
12	"Adecuación de instalaciones para ser empleadas como Centro de Especialización para Mujeres y Hombres del Servicio de Justicia Militar", Campo Mil. No. 1-A, "Gral. Div. Álvaro Obregón", Cd. Méx.	El Proyecto consiste en la adecuación de las instalaciones que ocupaban los Tribunales Militares, desmantelamiento y demolición 1/er., 2/o., 3/er., 4/o. y 5/o. Nivel y remodelación de instalaciones sanitarias que cuente con un clima laboral establecido en la línea de acción para fortalecer los procesos de sensibilización y capacitación del personal del Servicio de Justicia Militar para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.

B. Actividades realizadas.

- Con fecha 26 Ago. 2021, El Proyecto "Adquisición de una sala de lactancia para personal de la planta de la Dir. Gral. Educ. Mil. (Popotla, Cd. Méx.), concluyó sin novedad.
- Se encuentran en etapa de ejecución, 10 proyectos conforme a lo dispuesto en las Políticas Bases y Lineamientos en materia de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las mismas de esta Secretaría (POBALINES) vigentes.

C. Metas alcanzadas (cualitativas).

Se encuentra elaborando la documentación correspondiente a la etapa de planeación de los referidos proyectos, coadyuvando con esto a reforzar la cultura de igualdad entre mujeres y hombres del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

D. Datos relevantes.

Se continúa con la elaboración de los proyectos y presupuestos a nivel concepto conforme al programa de igualdad autorizado.

E. Resultados.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se han elaborado los trámites administrativos para la materialización de los proyectos del programa, teniendo un avance en este trimestre como a continuación se indica:

PROYECTO	AVANCE FÍSICO (TRÁMITES ADMINISTRATIVOS)
Construcción de un alojamiento para mujeres militares del Campo Militar No. 41-A "Lic. Ignacio Luis Vallarta Ogazón", (Puerto Vallarta, Jalisco).	70%
Adecuación de una sala de lactancia para personal de la planta de la Dirección General de Educación Militar (Popotla, Ciudad de México).	70%
Construcción de un alojamiento para mujeres pertenecientes a la planta del Heroico Colegio Militar (Tlalpan, Ciudad de México).	70%
Construcción de un alojamiento para mujeres de la Escuela Militar de Aplicación de las Armas y Servicios (Puebla, Pue.).	70%
Construcción de un alojamiento para mujeres de la Escuela Militar de Clases de Transmisiones (Zapopan, Jalisco).	70%
Construcción de 3 aulas de preescolar en beneficio del Centro de Desarrollo Infantil No. 7, Niños Héroes de Chapultepec (Zapopan, Jalisco).	70%
Construcción de un alojamiento para mujeres pertenecientes a la Dirección General de Intendencia (Campo Militar No. 1-A. Ciudad de México).	70%
Construcción de un alojamiento para mujeres pertenecientes a la planta de la Prisión Militar de la V Región Militar (Zapopan, Jalisco).	70%
Fortalecimiento de los servicios de Salud Mental del Hospital Central Militar.	70%
Construcción de un alojamiento para mujeres de la Guardia en Prevención de la Escuela Militar de Sargentos (Puebla, Pue.).	70%
Centro de Atención y Desarrollo de Habilidades para Militares Lesionados (CADMIL)	70%
Adecuación de las instalaciones para ser empleadas como centro de especialización para Mujeres y Hombres del Servicio de Justicia Militar	70%

F. Conclusiones.

Los proyectos se están desarrollando en tiempo y forma oportuna conforme a la elaboración de los trámites administrativos.

G. Actividades para el próximo trimestre:

Concluir con la materialización de los citados proyectos.

6. Porcentaje de avance en la adquisición de equipo para instalaciones militares con perspectiva de género.

Este Indicador se nutre con el proyecto que se describe a continuación:

Adquisición de Insumos para la salud de la mujer.

A. Descripción del proyecto.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Beneficiar a la mujer militar que se encuentra desempeñando sus servicios o comisiones en lugares donde no hay fácil acceso a instalaciones sanitarias (baños), las cuales desempeñan largas jornadas laborales (Operativas y Administrativas), a través de la adquisición de insumos sanitarios y poner al alcance de las mujeres militares métodos anticonceptivos y de apoyo a la lactancia materna.

B. Actividades realizadas.

Durante el presente Trimestre se registró un avance del 30%, llevándose a cabo diferentes actividades como a continuación se enlista:

- Se encuentra en proceso de revisión el convenio modificatorio del instrumento contractual No. D.G. ADMÓN.SAMS-124/P/2021, "Adquisición de Insumos para la Salud de la mujer", celebrado entre esta Secretaría y la empresa DHF BUSINESS S.A. de C.V.
- La distribución de insumos se hará por el área de salud pública, mismo que lo realizarán una vez que se tenga la totalidad de ellos en los Almacenes Generales de Sanidad de conformidad a las necesidades del personal de mujeres militares de las diferentes armas y servicios.

C. Metas alcanzadas (cualitativas).

Se cuenta con un avance del 30% de la meta del segundo trimestre.

D. Datos relevantes.

Ninguno.

E. Resultados.

Se cuenta con un avance del 70% de la meta anual programada.

F. Conclusiones.

Se cumplió con el 30% de la meta planeada durante el segundo trimestre.

G. Actividades para el próximo trimestre:

La distribución de insumos se hará por el área de salud pública, mismo que lo realizarán una vez que se tenga la totalidad de ellos en los Almacenes Generales de Sanidad de conformidad a las necesidades del personal de mujeres militares de las diferentes armas y servicios.

Adquisición de equipo de seguridad para mujeres militares del 1/er. Batallón de Servicios Especiales de Policía Militar.

A. Descripción del proyecto.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La Adquisición de equipo de seguridad para las mujeres militares del 1/er. Batallón de Servicios Especiales de Policía Militar, que cuenten con equipo táctico modernizado (casco balístico, linterna táctica, cámara de video y bicicleta eléctrica).

B. Actividades realizadas.

Durante el 3/er. Trimestre se registró un avance del 30%, llevándose a cabo las gestiones y coordinaciones correspondientes, así como la elaboración de la documentación soporte para materializar la adquisición de referido Equipo de Seguridad.

C. Metas alcanzadas (cualitativas).

Ninguna.

D. Datos relevantes.

A la fecha se encuentra en elaboración la documentación soporte, para estar en condiciones de iniciar con el proceso de adquisición.

E. Resultados.

Se cuenta con un avance del 70% de la meta anual programada.

F. Conclusiones.

Durante el 3/er. Trimestre se registró un avance del 30%, llevándose a cabo las coordinaciones correspondientes, elaboración de la documentación soporte para materializar la adquisición de referido Equipo de Seguridad.

G. Actividades para el próximo trimestre:

Se tiene contemplada la entrega de la documentación soporte para iniciar con el proceso de adquisición.

Adecuación del Centro de Atención y Desarrollo de Habilidades para Militares Lesionados (CADMIL).

A. Descripción del proyecto.

Consiste en la Adecuación de un Edificio de un solo nivel con capacidad para atender a 973 militares con discapacidad, mismo que contará con las siguientes áreas: Dirección, Subdirección, Área Administrativa, salón recreativo para usuarios, vestidores para mujeres y hombres, consultorio de Rehabilitación laboral y Psicología, área de evaluación de habilidades laborales, desempeño funcional, 2 alojamientos para usuarios, área de asesoría jurídica, capacitación para el trabajo, trabajo social y vinculación para el trabajo, archivo clínico, remodelación de baños, jardín de esparcimiento y estacionamiento con capacidad para 12 vehículos, red de mediana tensión y transformadores, sistema de protección contra descargas atmosféricas y sistema contra incendios.

B. Actividades realizadas.

- a. El Manual de operación y Funcionamiento ya fue aprobado por la S-6 (E.A. y D.M.; actualmente se realizan el manual de procedimientos de cada sección.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>b. La actualización de Planilla Orgánica, se encuentra pendiente de autorización.</p> <p>c. De acuerdo al proceso administrativo de la clave de cartera en la Dirección General de Administración, se encuentra pendiente el cambio de nombre ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.</p> <p>d. Se lleva seguimiento y coordinación con los auxiliares de procedimiento y sus respectivas direcciones.</p> <p>C. Metas alcanzadas (cualitativas).</p> <p>Se cumplió con el 30% de la meta del Tercer trimestre.</p> <p>D. Datos relevantes.</p> <p>Se obtuvo la Clave de Cartera con número de solicitud: 69138/21071170015.</p> <p>E. Resultados.</p> <p>Se cuenta con un avance del 70% de la meta anual del proyecto.</p> <p>F. Conclusiones.</p> <p>Durante el 3/er. Trimestre se registró un avance del 70% en relación a la meta anual del proyecto, llevándose a cabo las coordinaciones correspondientes, para materializar referido proyecto.</p> <p>G. Actividades para el próximo trimestre:</p> <p>a. Se encuentra pendiente la autorización del alta del personal que conformará parte de la planilla orgánica del CADMIL.</p> <p>b. Así mismo se encuentra programada la recepción del equipamiento del CADMIL.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>Con la materialización de los proyectos contemplados en el "Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres S.D.N., 2021", se obtendrá un avance significativo en la igualdad de oportunidades, lo que permitirá reducir las desigualdades entre Mujeres y Hombres, eliminando actitudes y conductas contrarias a la Cultura Organizacional con perspectiva de Género en el Instituto Armado.</p>

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Abasto Rural a cargo de DICONSA, S.A. de C.V. (DICONSA).

Ramo: 08 Agricultura y Desarrollo Rural

Clave de la UR: VSS

Nombre de la UR: DICONSA, S.A. de C.V.

Clave del Pp: S053

Nombre del Pp: Programa de Abasto Rural a cargo de DICONSA, S.A. de C.V. (DICONSA).

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 208. Apoyo a proyectos que promuevan una mayor participación de las mujeres en el desarrollo económico nacional.

Definición de la población objetivo

Poblaciones que se encuentran en condición de pobreza o en zonas de alta y muy alta marginación del medio rural que asciende a 26,573 localidades, con un total aproximado de 20,797,910 habitantes.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Actualmente, la desigualdad laboral que existe en el país ha derivado en la falta de acceso a oportunidades en actividades productivas a mujeres, sobre todo en localidades marginadas en las que la presencia de hombres es mayor en relación a la de las mujeres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cierre de septiembre de 2021, el 61.7% de las tiendas comunitarias en operación (15,156 de 24,503) cuentan con una mujer como encargada de tienda.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Ninguno.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos.

Ramo: 08 Agricultura y Desarrollo Rural

Clave de la UR: JBP

Nombre de la UR: Seguridad Alimentaria Mexicana

Clave del Pp: S290

Nombre del Pp: Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Número y denominación de la acción: 208. Apoyo a proyectos que promuevan una mayor participación de las mujeres en el desarrollo económico nacional.

Definición de la población objetivo

Las Reglas de Operación (ROP) 2021, en el Artículo 10 señalan que “La **población potencial** del Programa para los Precios de Garantía cuyo acopio es hecho por SEGALMEX o LICONSA, se define de la siguiente manera para cada producto, además de las especificaciones mencionadas en el Artículo 3:

- I. Maíz de pequeños productores: todos los productores poseedores de una superficie de cultivo de hasta 5 hectáreas de temporal. En este límite, las fracciones de hectárea hasta 0.5 se redondeará al número inferior.
- II. Frijol: todos los productores poseedores de una superficie de cultivo de hasta 30 hectáreas de temporal o 5 hectáreas de riego. En estos límites, las fracciones de hectárea hasta 0.5 se redondeará al número inferior.
- III. Leche: son pequeños (de 1 a 35 vacas) y medianos (de 36 a 100 vacas) productores de leche registrados en el Padrón de LICONSA. El precio de garantía se aplicará exclusivamente a los productores de leche antes mencionados. Para dar continuidad y certeza de que estas condiciones se cumplan, LICONSA revisará periódicamente sus padrones de productores y, en caso de no estar en el padrón, los productores se deberán registrar para solicitar el precio de garantía.”

Las ROP 2021, en el Artículo 11 agregan que “La **población potencial** del Programa para los productos que no acopian SEGALMEX ni LICONSA, se define de la siguiente manera para cada cultivo, además de las especificaciones mencionadas en el Artículo 4:

- I. Maíz de medianos productores: todos los productores de maíz con tierras de temporal y/o de riego con hasta 50 hectáreas en propiedad y/o usufructo que comercialicen formalmente. En este límite, las fracciones de hectárea hasta 0.5 se redondeará al número inferior.
- II. Arroz y Trigo: La totalidad de los productores que destinen su producción a la industria nacional con la limitante del volumen máximo por productor y otras establecidas en los Artículos 6, 7 y 8.”

De la misma manera, las ROP 2021, en el Artículo 12 señalan que “Los apoyos del Programa se otorgan a demanda de los productores, por lo que la **población objetivo** está conformada por aquellos productores

que acuden a SEGALMEX para obtener el beneficio (compra de su grano o incentivo) a través de los canales establecidos (centros de acopio, bodegas, molinos, entre otros) y cumplen con los criterios de elegibilidad establecidos en las ROP 2021.”

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con estimaciones de la Organización Mundial de la Salud, una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física o sexual en algún momento de su vida, ejercida casi siempre por una pareja o expareja sentimental.

Por lo anterior, es necesario implementar una política pública cuya perspectiva de género nos permita contribuir a la atención y de manera indirecta, a la disminución de la violencia a las mujeres generando al menos una opción de independencia económica a través del abastecimiento de leche LICONSA.

La situación de las mujeres en el país es preocupante, de acuerdo con cifras del INEGI (2019), de los 46.5 millones de mujeres (entre 15 años y más) que hay en el país, 66.1% ha enfrentado al menos una vez violencia de algún tipo y de cualquier tipo de agresor. Además, el 43.9% ha enfrentado agresiones del esposo o pareja.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2020), en el último trimestre de 2019, solo el 29.50% de los hogares en México cuenta con una mujer como jefa del Hogar. Al analizar cómo se desagrega ese porcentaje, se nota que su situación es precaria. Solo el 52.21% de las mujeres que encabezan estos hogares se encuentra Económicamente Activa. Esto quiere decir que el otro 47.79% de las mujeres jefas de hogar no se puede ocupar o está imposibilitada para hacerlo.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Artículo 37 de las ROP 2021. Acerca de la igualdad entre mujeres y hombres

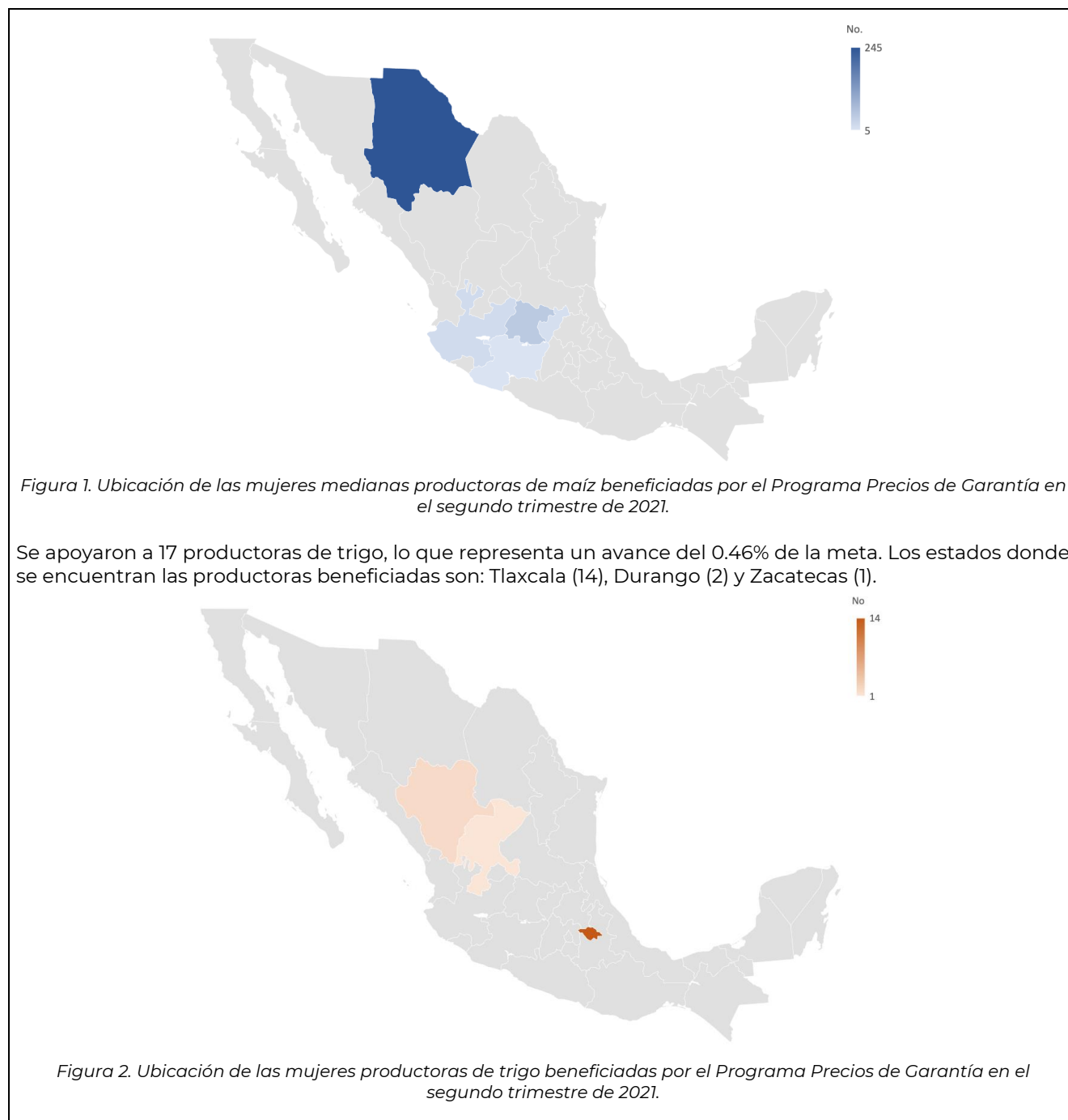
El Programa apoya a hombres y mujeres por igual, sin distinción alguna. Lo importante es que sean productores de granos básicos como: maíz, frijol, trigo, arroz y/o productores de leche. En situaciones donde la mujer no pueda comprobar el predio que siembra, podrá presentar una constancia firmada y sellada por la autoridad correspondiente, sea ejidal o comunal, donde especifique las características del predio como: la ubicación, la superficie sembrada y el cultivo.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En junio de 2021 se llevaron a cabo las elecciones en el país, por lo que, la veda electoral comprendió el periodo de 04 de abril al 06 de junio del 2021. En este periodo, se suspendió la entrega de apoyos a fin de prevenir algún Delito Electoral. Los pagos de los incentivos de los productores se reactivaron en la segunda semana de junio del 2021, razón por la cual, el porcentaje reportado en este periodo es bajo.

Las metas anuales establecidas para 2021 es apoyar a 14,770 productoras de maíz comercial, 596 productoras de arroz y 3,656 productoras de trigo. Esto representa el 34% del total de medianos productores de maíz beneficiarios del programa, el 27% del total de productores de arroz beneficiarios del programa y el 29% del total de productores de trigo beneficiarios del programa.

Al tercer trimestre los avances en la entrega del incentivo fueron los siguientes: se apoyaron a 329 medianas productoras de maíz, lo que representa un avance del 2.23% de la meta. Los estados donde se encuentran las productoras beneficiadas son Chihuahua (245), Guanajuato (48), Jalisco (19), Querétaro (12) y Michoacán (5).

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se apoyaron a 30 productoras de arroz, lo que representa un avance del 5.03% de la meta. Los estados donde se encuentran las productoras beneficiadas son: Nayarit (10), Jalisco (7), Veracruz (5), Michoacán (3), Morelos (2), Oaxaca (1) Colima (1) y Tabasco (1).

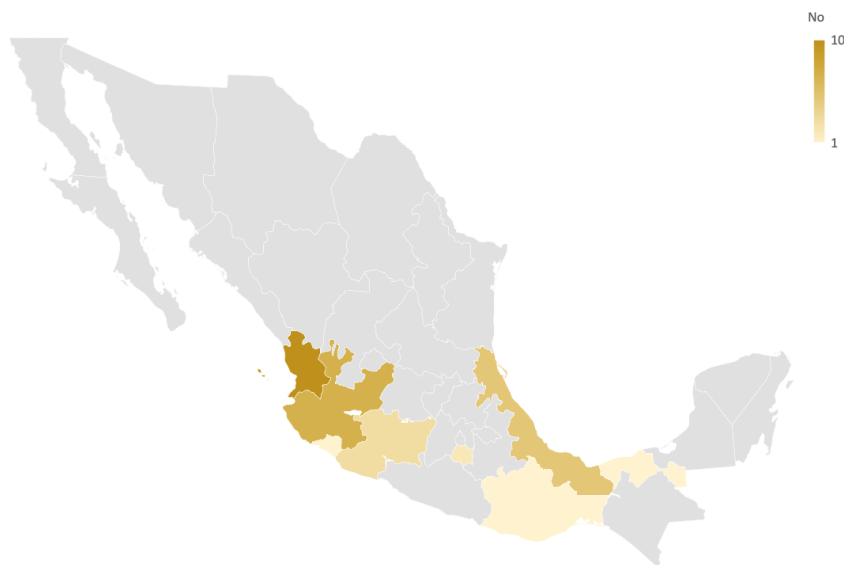


Figura 3. Ubicación de las mujeres productoras de arroz beneficiadas por el Programa Precios de Garantía en el segundo trimestre de 2021.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La oportunidad para SEGALMEX es continuar otorgando los incentivos de los precios de garantía en los municipios de los estados productores de los granos participantes en el Programa de Precios de Garantía, y seguir invitando a todas las productoras a fin de que sea mayor el número de productoras participantes.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Fertilizantes

Ramo: 08 Agricultura y Desarrollo Rural

Clave de la UR: 311

Nombre de la UR: Dirección General de Productividad y Desarrollo Tecnológico

Clave del Pp: S292

Nombre del Pp: Fertilizantes

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 208. Apoyo a proyectos que promuevan una mayor participación de las mujeres en el desarrollo económico nacional.

Definición de la población objetivo

Productores agrícolas de pequeña escala, dedicados a la producción de cultivos prioritarios, ubicados en el Estado de Guerrero y zonas de atención estratégica de los Estados de Morelos, Puebla y Tlaxcala conforme a la Convocatoria correspondiente.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En el sector agrícola, el principal obstáculo para las mujeres es la legal posesión de la tierra, lo que en muchas ocasiones las imposibilita para la recepción de apoyos, obtención de créditos, etc.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En el artículo 9 de las Reglas de Operación se define el mecanismo de selección, donde se indica que se dará prioridad, entre otras características, a la población solicitante de mujeres

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El programa tiene como objetivo contribuir al incremento de la producción de los cultivos prioritarios de las y los productores de pequeña escala mediante la entrega de fertilizantes en zonas de atención estratégicas para la producción de alimentos. Actualmente el programa se encuentra dispersando fertilizante a 23,038 productoras de maíz, frijol y arroz en el estado de Guerrero. El programa inició operaciones en 2019, a partir de ese año se ha ido conformando un padrón de productoras en el estado, por lo que ya se cuenta con una base para la dispersión y atención en la zona.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Para el caso de entrega de fertilizante, el principal reto es la logística y entrega del insumo previo al ciclo agrícola primavera verano, es decir, previo a que inicien las lluvias en el estado.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Fertilizantes

Ramo: 08 Agricultura y Desarrollo Rural

Clave de la UR: 311

Nombre de la UR: Dirección General de Productividad y Desarrollo Tecnológico

Clave del Pp: S292

Nombre del Pp: Programa de Fertilizantes

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 208. Apoyo a proyectos que promuevan una mayor participación de las mujeres en el desarrollo económico nacional.

Definición de la población objetivo

Productores agrícolas de pequeña escala, dedicados a la producción de cultivos prioritarios, ubicados en el Estado de Guerrero y zonas de atención estratégica de los Estados de Morelos, Puebla y Tlaxcala conforme a la Convocatoria correspondiente.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Las mujeres productoras agrícolas, se encargan de cultivar alimentos básicos de la cocina tradicional, la preservación de las especies, contribuyen a obtener ingresos en el hogar, forman parte de la fuerza laboral agrícola y a pesar de ser una pieza fundamental para la producción de alimentos y el desarrollo del campo mexicano, enfrentan grandes desventajas, toda vez que los predios que ocupan son de menor superficie, con suelos de menor calidad, con menor acceso a créditos, asistencia técnica, capacitación, no cuentan con la titularidad de los derechos agrarios, y se limita su participación en los programas gubernamentales, por lo que hay grandes retos de desigualdad entre hombres y mujeres en el medio rural, que se espera mitigar.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Desde el ejercicio 2020 en las Reglas de Operación (ROP) del Programa de Fertilizantes se amplió el catálogo de documentos para acreditar la legal posesión de la tierra, permitiendo el acceso al apoyo que ofrece el Programa a un mayor número de mujeres, asimismo, se incluyen criterios que facilitan a las beneficiarias y los beneficiarios del ejercicio anterior, acceder al paquete de fertilizantes que se entregan conforme a la convocatoria que se publica para cada entidad; en las ROP 2021, del Programa Artículo 9. Mecanismo de selección, se establece que "Conforme a suficiencia presupuestaria, se dará prioridad a la población solicitante que cumpla con los criterios de elegibilidad y requisitos para productores de nuevo ingreso y que:

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

- I. Sea beneficiario del Programa de Fertilizante 2020, conforme al inciso a, numeral IV, Artículo 10 de las presentes Reglas.
- II. Aquellos productores registrados en el Padrón del Programa de Producción para el Bienestar, vigente al momento del dictamen, dedicados a la producción de cultivos prioritarios y cumplan con los requisitos establecidos en las presentes Reglas y Convocatoria respectiva.
- III. **Población solicitante de mujeres.**
- IV. Población solicitante con discapacidad.
- ...

Lo anterior, se traduce en que de 369,121 beneficiarios del ejercicio 2020, 163,524 mujeres, que representan el 44.30 % del padrón, accederán hasta 600 kgs de fertilizantes para su cultivo, con lo que el Programa contribuye a reducir la pobreza rural y mejorar la soberanía alimentaria, inicialmente para su autoconsumo y de contar con excedentes tienen la posibilidad de contribuir a la economía familiar con ingresos adicionales mediante la venta de los excedentes de su producción.

Por otra parte, en las propias Reglas de Operación se prevé que en el caso de que el beneficiario fallezca se podrá entregar el insumo a la persona que se acredite con el derecho del predio y se ostente como productor(a) de los cultivos manifiestos en la Convocatoria, por lo que, en su caso, las cónyuges pueden acceder al apoyo para el presente ejercicio.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Conforme a la suficiencia presupuestaria, el Programa publicó las convocatorias para el estado de Guerrero, Morelos, Puebla y Tlaxcala, al 30 de septiembre del presente año se han entregado apoyos a 363,352 productoras y productores de estas entidades, de los cuales 164,036 son beneficiarias, lo que representa el 45.15% de los fertilizantes entregados, superando a la fecha en más de 500 mujeres respecto del total de las apoyadas en el ejercicio fiscal anterior.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

De acuerdo al número de apoyos a entregados beneficiarias que se reportan al tercer trimestre, se supera el monto de recursos etiquetados en el Anexo 13 del PEF para el Programa, en beneficio de productoras de pequeña escala de cultivos prioritarios.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Producción para el Bienestar

Ramo: 08 Agricultura y Desarrollo Rural.

Clave de la UR: 215

Nombre de la UR: Dirección General de Operación y Explotación de Padrones.

Clave del Pp: S293

Nombre del Pp: Producción para el Bienestar.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 208. Apoyo a proyectos que promuevan una mayor participación de las mujeres en el desarrollo económico nacional.

Definición de la población objetivo

Productores de pequeña y de mediana escala con predios y unidades de producción registrados en el Padrón, preferentemente de granos (maíz, frijol, trigo harinero y/o arroz, entre otros), amaranto, chía, caña de azúcar, café, cacao, miel o leche.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Programa Producción para el Bienestar apoya de forma equitativa a productoras y productores que cuenten con la propiedad o posesión de terrenos agrícolas, los cuales deben de estar registrados en el Padrón de dicho Programa.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al tercer trimestre de operación del Programa Producción para el Bienestar con el ejercicio fiscal 2021, se tiene un avance de 721,463 mujeres apoyadas con un monto de 4,059.5 millones de pesos, lo que representa el 33.2% respecto del total de productores beneficiarios del Programa en dicho periodo (2,172,183).

Obstáculos y oportunidades durante la operación
--

No se detectaron obstáculos en la operación del Programa Producción para el Bienestar durante el Tercer Trimestre del 2021.

Las personas productoras cuentan con liquidez para realizar las labores productivas en sus predios.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Fomento a la Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura

Ramo: 08 Agricultura y Desarrollo Rural.

Clave de la UR: 100

Nombre de la UR: Comisión Nacional de Acuicultura y Pesca

Clave del Pp: S304

Nombre del Pp: Programa de Fomento a la Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 208. Apoyo a proyectos que promuevan una mayor participación de las mujeres en el desarrollo económico nacional.

Definición de la población objetivo

Pequeños productores pesqueros y/o acuícolas inscritos en el Padrón de Productores de Pesca y Acuicultura.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Como se tuvo oportunidad de manifestar en el informe del trimestre anterior, de conformidad con las cifras del Registro Nacional de Pesca y Acuicultura de la Comisión Nacional de Acuicultura y Pesca CONAPESCA, en México existe una población pesquera total de 296,596 personas, dentro del sector primario de la economía dedicados a la pesca (240,346 personas) y a la acuicultura (56,250 personas). De esta población total, a través del BIENPESCA para el presente ejercicio fiscal 2021 se ha incorporado a una población objetivo total de 201,436 beneficiarios, con 42,784 mujeres y 158,652 hombres, a los cuales, al 31 de marzo de 2021 ya se había logrado entregar los apoyos de BIENPESCA a 173,129 beneficiarios (con 35,298 mujeres y 137,831 hombres).

Es importante señalar, que a partir de la presente administración se logró mayor atención a las mujeres a través de los diferentes incentivos económicos como el BIENPESCA, así como a través de la entrega de títulos legales correspondientes a permisos de pesca comercial a favor de organizaciones legalmente constituidas e integradas por mujeres. Actualmente como se manifestó previamente, la participación de las mujeres receptoras de apoyos es del 22% del total nacional, lo cual contribuye a reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De conformidad con el Acuerdo por el que se dan a conocer las Reglas de Operación del Programa de Fomento a la Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura para el ejercicio 2021 publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 28 de diciembre de 2021, en lo que concierne al Componente de BIENPESCA, señala que el programa tendrá cobertura nacional, y priorizará a los pescadores y acuicultores que se encuentren ubicados en las zonas rurales previstas en el DECRETO por el que se formula la Declaratoria de las Zonas de Atención Prioritaria para el año 2021, publicado en el DOF el 30 de noviembre de 2020, o que sea parte de los municipios comprendidos en el Corredor Interoceánico del Istmo de Tehuantepec, o forme parte de etnias o pueblos indígenas, conforme a lo que disponga la Ley del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas. Y aunado a lo anterior, se le agrega el hecho de que en el PEF 2021, en el Anexo 13 del mismo se enmarca este programa presupuestario con recursos destinados a la Equidad de Género, lo cual ha permitido abatir esas brechas de desigualdad, y conforme se vaya dando una participación más incluyente de las mujeres en las actividades pesquera y acuícola en México, así como en las que ha participado de manera tradicional en lo que corresponde a las fases de procesamiento e industrialización de productos pesqueros y acuícolas. Al mes de septiembre se apoyaron 921 mujeres a través de incentivos económicos derivados del BIENPESCA, así como con la entrega de títulos legales correspondientes a permisos de pesca comercial para el aprovechamiento de recursos pesqueros.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Las limitantes que se presentan son las que aún persisten en una cultura aún presente de restringir la participación de la mujer en actividades productivas que se reducían sólo al género masculino, lo cual abre oportunidades inmejorables para profundizar en la formación de valores por una sociedad más justa e igualitaria, con equidad de género.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Fomento a la Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura

Ramo: 08 Agricultura y Desarrollo Rural.

Clave de la UR: RJL

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Pesca y Acuicultura

Clave del Pp: S304

Nombre del Pp: Programa de Fomento a la Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 208. Apoyo a proyectos que promuevan una mayor participación de las mujeres en el desarrollo económico nacional.

Definición de la población objetivo

Personas físicas que sean pequeñas productoras acuícolas, inscritas en el Registro Nacional de Pesca y Acuicultura (RNPA), o que sean integrantes de una Unida de Producción Acuícola que cuente con él..

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La actividad acuícola del país confirma una preponderancia del quehacer de los hombres en la acuicultura. El componente de recursos genéticos en 2020 reflejó dicha situación, ya que, de las solicitudes recibidas para asignar semilla genética, las mujeres representaron solamente al 17% del total.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El componente se propone para este año 2021, reducir la brecha y poder incrementar al 20% los apoyos a mujeres, así como impulsar el bienestar de pequeñas productoras acuícolas de especies de interés comercial para la alimentación, a través del aumento de su productividad, mediante el uso organismos de calidad genética mejorada, provenientes de laboratorios de producción certificados e investigación en mejora genética. Entre los criterios de priorización se encuentra la atención prioritaria a mujeres.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al 30 de septiembre del 2021, el componente ha concluido con la en fase de supervisión de la entrega de organismos y de acuerdo a lo establecido en las Reglas de Operación, se ha entregado el recurso a 211 beneficiarios; de ellos, 72 son mujeres y 139 hombres. Cabe mencionar que, dado que uno de los criterios de priorización es la atención a mujeres, para el ejercicio 2021 se observa un incremento en el porcentaje de

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

beneficiarios mujeres de entre la población beneficiada de manera significativa contra lo presupuestado inicialmente.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Hasta el momento, con las acciones concluidas del Subcomponente, y dando cumplimiento a las Reglas de Operación, no se identifican obstáculos que impliquen no dar cumplimiento al compromiso establecido. Se está evaluando la oportunidad de poder reducir la brecha de desigualdad entre las mujeres y los hombres, a efecto de incrementar en el tiempo la participación de las mujeres en el subcomponente. Dado que los solicitantes se registran de manera libre a la apertura de ventanilla, se considera un área de oportunidad hacer hincapié en la promoción del programa el apoyo a mujeres.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Definición, conducción y supervisión de la política de comunicaciones y transportes

Ramo: 09 Comunicaciones y Transportes

Clave de la UR: 300

Nombre de la UR: Subsecretaría de Transporte

Clave del Pp: P001

Nombre del Pp: Definición, conducción y supervisión de la política de comunicaciones y transportes

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 324. Operación de la Unidad de Igualdad de Género para la transversalización de la perspectiva de género e instrumentación y seguimiento del programa de cultura institucional del PROIGUALDAD.

Definición de la población objetivo

Toda la población del Sector de Comunicaciones y Transportes a través de la Red de Personas Embajadoras de Género de las Unidades Administrativas de la SCT, centros estatales de la SCT, órganos desconcentrados y descentralizados.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La Dirección Coordinadora de Igualdad de Género pretende para el 2022, realizar un estudio en la materia, ya cuando los movimientos en el contexto de la pandemia puedan favorecer mayormente la estabilidad de la población trabajadora.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Una acción afirmativa que ha implementado la Secretaría de Comunicaciones y Transportes a partir de 2018 fue el criterio de desempate que establece una inclinación a favor de la mujer, mismo que fue publicado el 18 de abril de 2018 en el DOF en la convocatoria pública y abierta del SPC 454, esta acción continúa durante el ejercicio de la presente administración. Para favorecer las contrataciones de las mujeres en puestos de mando medio y superior, se lleva a cabo el lanzamiento de convocatoria con Perspectiva de Género

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para este tercer trimestre 2021, en el Sector de Comunicaciones y Transportes, contamos con la colaboración de diferentes áreas que realizaron actividades incorporando la Perspectiva de Género en su quehacer

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

institucional. De estas áreas podemos mencionar: 21 centros SCT, 16 áreas centrales, 2 desconcentrados, así como 5 descentralizados. En este sentido, se realiza la descripción de la siguiente manera:

Centros SCT Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, Coahuila, Colima, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Estado de México, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala y Veracruz.

Áreas Centrales; Dirección Coordinadora de Igualdad de Género, Coordinación de la Sociedad de la Información y el Conocimiento, Dirección General de Carreteras de la SCT, Dirección General de Comunicación Social, Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto, Dirección General de Planeación, Dirección General de Recursos Materiales, Dirección General de Recursos Humanos, Dirección General de Transporte Ferroviario y Multimodal, Dirección General de Vinculación, Dirección General de Comunicación Social, Oficina del Secretario, Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V., Subsecretaría de Infraestructura, Subsecretaría de Transportes y Unidad de Transparencia

Descentralizados: Aeropuerto Internacional De La Ciudad De México, S.A. de C.V., CAPUFE, PROMTEL, TELECOMM, SEPOMEX

Desconcentrados: SENEAM, IMT

DIRECCIÓN COORDINADORA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Taller de manera virtual "Lenguaje incluyente" dirigido a todo el personal de la Secretaría

Taller de manera virtual "Taller informativo sobre Protocolo de Acoso y Hostigamiento sexual" dirigido a todo el personal de la Secretaría

Segundo Círculo de hombres SCT: "Deconstruyendo la masculinidad tóxica" - "Masculinidad en la niñez"

Segundo Círculo de hombres SCT: "Deconstruyendo la masculinidad tóxica" - "Masculinidad en la adolescencia."

Segundo Círculo de hombres SCT: "Deconstruyendo la masculinidad tóxica" - "Masculinidad en la adultez"

Segundo Círculo de hombres SCT: "Deconstruyendo la masculinidad tóxica" - "Masculinidad en la vejez"

Cine reflexión de la película "Talentos Ocultos"

Cine reflexión de la película "Las sufragistas"

Taller de manea virtual "Taller de protocolo para prevenir, atender, sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF"

AEROPUERTO INTERNACIONAL DE LA CIUDAD DE MEXICO SA DE CV

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2. y 1.1.4.)

CAPACITACIÓN Correo vía electrónico con recordatorio a compromisos de capacitación en temas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual por parte del Comité de Ética.

CAPACITACIÓN. Correo vía electrónico con invitación a capacitación en temas de Igualdad Laboral y No Discriminación y Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en diferentes plataformas.

CAPACITACIÓN. En temas de: Igualdad Laboral y No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. De las Salas de Lactancia tanto para personas servidoras públicas de AICM y SACM, como para la población usuaria del Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México.

DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. De las Salas de Lactancia tanto para personas servidoras públicas de AICM y SACM, como para la población usuaria del Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México.

DIFUSIÓN. 2a Etapa de la campaña de difusión y sensibilización de: Igualdad Laboral y No Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

DIFUSIÓN. 2a Etapa de las campañas transversales de difusión y sensibilización en temas de: Igualdad Laboral y No Discriminación y Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

DIFUSIÓN. Campaña Principio o valor del mes

DIFUSIÓN. Campaña Principio o valor del mes de septiembre "Lealtad".

DIFUSIÓN. Vía Correo Electrónico del tríptico del Protocolo de Actuación con Perspectiva d Género en sede administrativa en la investigación y substanciación de quejas y denuncias para establecer directrices en los procedimientos de responsabilidad administrativa.

INVITACIÓN. Al ciclo de cine-reflexión de agosto a diciembre en donde se proyectan películas en el marco de la importancia de la Perspectiva de Género y los Derechos Humanos.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

INVITACIÓN. Al ciclo de cine-reflexión de agosto a diciembre en donde se proyectan películas en el marco de la importancia de la Perspectiva de Género y los Derechos Humanos.

PRESENTACIÓN Y DIFUSIÓN. Vía correo electrónico de la nueva campaña llamada "Éticapsulas", reforzando el valor del mes "Lealtad"

TRÍPTICO. Difusión y sensibilización sobre el Protocolo para la Prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

CAPUFE

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.)

"Difusión de infografías, así como en la Intranet del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexuales en la APF"

"1. Difusión de infografías de temas de sensibilización en materia de igualdad laboral, no discriminación, espacios libres de violencia y cero tolerancias al hostigamiento y acoso sexual.

2. Implementación de la actividad concerniente al ""Día naranja"

Campaña Únete al Día Naranja. Difusión con el tema de Violencia Institucional.

Campaña Únete al Día Naranja. Difusión de infografías del trabajo forzado, trata y tráfico de personas

"Censo de mujeres embarazadas.

"Contratación de personal femenino en diversos puestos en oficinas centrales y Unidades Regionales.

"Creación de un grupo en chat mediante la aplicación de WhatsApp llamado "SEGURICHAT", a empleados de CAPUFE.

CURSO A DISTANCIA: ALERTAS DE GENERO

CURSO A DISTANCIA: COMUNICACION NO VIOLENTA

CURSO A DISTANCIA: GÉNERO MASCULINIDADES Y LENGUAJE INCLUYENTE NO SEXISTA

CURSO A DISTANCIA: INDUCCIÓN A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CURSO A DISTANCIA: LENGUAJE INCLUYENTE

CURSO A DISTANCIA: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL CONTRA LAS MUJERES

CURSO A DISTANCIA: SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO

CURSO A DISTANCIA: SÚMATE AL PROTOCOLO

Difusión de infografías en los temas de igualdad y no discriminación y ambientes laborales libres de violencia.

FERIA "Violencia Institucional" y Ponencia "Ética en el servicio público",

"Difusión de infografías al personal de CAPUFE la participación del hombre en las labores del hogar, en el cuidado en la casa por la pandemia, entre otros.

Curso Taller ""Segundo Ciclo del Círculo de Hombres SCT"" (del 20 de julio al 10 de agosto de 2021)."

Difusión de infografías al personal de CAPUFE, para el uso y aprovechamiento adecuado de las herramientas informáticas.

"Difusión de infografías de ¿Por qué usar el lenguaje incluyente? Y Criterios para el uso incluyente y no sexista del lenguaje."

Difusión de infografías de ejemplos de lenguaje incluyente y no sexista

Difusión de infografías en temas de liderazgo que la secretaria de la Función Pública remitió.

Difusión de la circular del Protocolo de Seguridad Sanitaria y Censo de mujeres embarazadas.

Difusión de la circular del Protocolo de Seguridad Sanitaria.

Nombramientos de mujeres para ocupar puestos de mandos medios y directivos en el Organismo

Prestación del servicio de traslado a las personas servidoras públicas de CAPUFE

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

CENTRO SCT BAJA CALIFORNIA

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2. y 1.4.5.)

CAPACITACIÓN EN LÍNEA: Derechos Humanos y Género

CAPACITACIÓN EN LÍNEA: Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres

CAPACITACIÓN EN LÍNEA: Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público

CORREO ELECTRÓNICO: ¡Apostemos por la igualdad!

CORREO ELECTRÓNICO: ¿Cómo promover un servicio público ético e íntegro?

CORREO ELECTRÓNICO: ¿PORQUÉ LA IGUALDAD NO ES LO MISMO QUE LA EQUIDAD?

CORREO ELECTRÓNICO: ¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE CONDUCTA?

CORREO ELECTRÓNICO: ¡CAMPAÑA NARANJA- ÚNETE!

CORREO ELECTRÓNICO: Conoce nuestro nuevo Código de Conducta

CORREO ELECTRÓNICO: CURSO OBLIGATORIO: La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público

CORREO ELECTRÓNICO: Decálogo de Integridad SCT

CORREO ELECTRÓNICO: HOY DÍA NARANJA

CORREO ELECTRÓNICO: Invitación a cursos sobre Igualdad y No Discriminación

CORREO ELECTRÓNICO: ¡La clave es la igualdad!

CORREO ELECTRÓNICO: Mañana Día Naranja

CORREO ELECTRÓNICO: ¡Mañana vístete de Naranja!

CORREO ELECTRÓNICO: ¡Mujeres empoderadas, Niñas empoderadas!

CORREO ELECTRÓNICO: ¡NO a la violencia contra mujeres y niñas!

CORREO ELECTRÓNICO: No violencia contra mujeres y niñas

CORREO ELECTRÓNICO: Nuevo Código de Conducta

CORREO ELECTRÓNICO: Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexuales.

CORREO ELECTRÓNICO: Turismo libre de trata de personas

CORREO ELECTRÓNICO: Únete al Día Naranja

CORREO ELECTRÓNICO: VIOLENCIA SEXUAL

Se difundió Boletín sobre La violencia contra las mujeres en México: avances y retos

Se difundió correo electrónico sobre el 25 de Julio- Día Naranja

Se difundió correo electrónico sobre Violencia contra mujeres y niñas

Se difundió correo electrónico sobre: MUJERES Y NIÑAS- VÍCTIMAS DE TRATA DE PERSONAS

Se difundió correo electrónico sobre: Únete al Día Naranja

Se difundió correo electrónico sobre 30 de Julio- Día Mundial contra la TRATA DE PERSONAS

Se difundió Invitación 2do. Ciclo del Círculo de Hombres SCT

Se difundió Invitación a Cursos en línea CONAPRED

Se difundió Invitación al Taller informativo sobre el Protocolo de prevención, atención y sanción del HS y AS en la APF

CENTRO SCT BAJA CALIFORNIA SUR

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 2.3.9. y 1.1.4)

Difusión del Decálogo de Integridad y Código de Conducta

Difusión del Prontuario para el uso de lenguaje incluyente y no sexista

CENTRO SCT CAMPECHE

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD –1.1.4 y 1.2.2)

Apostemos por la Igualdad.

Curso Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres

Día Naranja

Protocolo de actuación con perspectiva de género en sede administrativa en la investigación y substanciación de quejas y denuncias.

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.

CENTRO SCT CHIAPAS

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2)

Curso en línea

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

CENTRO SCT CHIHUAHUA

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2)

Concientizar sobre el protocolo contra el acoso y hostigamientos sexual en la APF
Difusión de mensaje vía internet

CENTRO SCT COAHUILA

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2 y 4.6.3)

Capacitación en el taller: taller "Aprendiendo a leer y escribir en clave incluyente"
Infografías alusivas al Día Mundial de Trata

CENTRO SCT COLIMA

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 2.2.3. y 1.2.2.)

Curso Súmate al Protocolo que ofrece el Instituto Nacional de las Mujeres
Difusión Día Naranja

CENTRO SCT DURANGO

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 2.4.4.)

Difundir Cartel Contra la Trata
Difusión dentro de la campaña "Día Naranja" de "Hablemos de Violencia Patrimonial a través de correo electrónico

CENTRO SCT GUANAJUATO

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 2.7.4.)

Se tiene un letrero y una pancarta del Violento-metro en la entrada de acceso al reloj checador.

CENTRO SCT HIDALGO

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.4.5., 2.4.4. y 5.1.4.)

¿Cómo promover un servicio ético e íntegro?
Banner ¡Apostemos por la igualdad!
Banner de "Dí ¡No! a la Discriminación contra mujeres
Banner de Apostemos a la Igualdad
Banner EL COMITÉ DE ÉTICA LES INVITA A CONOCER LOS NUEVOS LINEAMIENTOS
Banner ilustrativo de Lactancia Materna
Banner ilustrativo del Comité de Ética invita a conocer y aplicar el valor del mes Liderazgo
Banner ilustrativo del Liderazgos masculinos y democráticos
Banner ilustrativo del valor del mes "Liderazgo"
Banner ilustrativo de actividades para niños y niñas
"Boletín de difusión - La violencia contra las mujeres en México:
avances y retos"
Cine Reflexión
Conoce el Código de Conducta
Conoce el Código de Ética
Correo electrónico del Día Naranja

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Curso por zoom CONFERENCIA: "CONSTRUYENDO ESPACIOS LIBRES DE DISCRIMINACION Y DE VIOLENCIAS" CON MOTIVO DEL 130 ANIVERSARIO DE LA SCT
Decálogo de Integridad 2021
El comité de ética de la SCT informa que es el código de conducta
Hablemos Incluyendo
Invitación al Segundo ciclo del "Círculo de hombres SCT: Deconstruyendo la masculinidad tóxica"
Lactancia Materna
Mecanismos y Regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral
Permiso de paternidad
Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Centro SCT Hidalgo
"PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual."

CENTRO SCT MEXICO

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2)

CURSO EN LINEA: EL ABC DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

CENTRO SCT MORELOS

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 4.6.3.)

Publicación en redes sociales de esta dependencia sobre el "Día Naranja"

CENTRO SCT OAXACA

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2 y 1.4.5.)

Cursos de Capacitación en línea: nueva ética e integridad en el Servicio Público (en el mes de julio), Curso Los Difusión del porcentaje de mujeres que sufren violencia.
Difusión la violencia y la amenaza de violencia contra las mujeres es la más extendida violación de derechos humanos, socava el desarrollo de los países, genera inestabilidad en las sociedades e impide el progreso hacia la justicia y la paz.
Videoconferencias LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE DERECHOS HUMANOS EN EL SERVICIO PUBLICO Y TRATA DE PERSONAS

CENTRO SCT PUEBLA

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2, 2.4.4. y 4.6.3)

2º CICLO DEL CIRCULO DE HOMBRES SCT "DECONSTRUYENDO LA MASCULINIDAD TOXICA"
4 RECURSOS SENCILLOS PARA EVITAR EL MASCULINO GENÉRICO
DIFUSIÓN Y CONOCIMIENTO DEL DECALOGO DE INTEGRIDAD
DIFUSIÓN Y CONOCIMIENTO DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.
INICIO AL CICLO DE "CINE REFLEXIÓN" DE AGOSTO A DICIEMBRE, EN DONDE PROYECTARAN UNA PELÍCULA DE MANERA MENSUAL, EN EL MARCO DE LA IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LOS DERECHOS HUMANOS.
LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN MÉXICO: AVANCES Y RETOS.
NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.
TRABAJO A DISTANCIA
UNETE AL DÍA NARANJA 25 DE CADA MES
UNETE AL DÍA NARANJA HABLEMOS DE VIOLENCIA EMOCIONAL

CENTRO SCT QUERETARO

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.4.5.)

Curso en línea "Derechos Humanos y género"
Curso en línea "Introducción a los Derechos Humanos"
difusión de videos de fomento a la denuncia y prevención de la violencia de genero a mujeres y niñas (os)

CENTRO SCT QUINTANA ROO

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 2.7.4 y 1.4.5.) CAMPAÑA " DEJEMOSLO CLARO" DECALOGO DE INTEGRIDAD PARA EL DESEMPEÑO IMPARCIAL FLYER INFORMATIVO</p> <p>CENTRO SCT SINALOA (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4 y 2.7.4.) ¿Por qué debería preocuparnos la brecha de género? Difusión del Diagnóstico sobre la violencia contra las mujeres y las niñas en el transporte público de la Ciudad de México. Difusión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Acoso y Hostigamiento sexual en la institución. Principios Básicos y Generales de la Protección de Derechos Humanos: La Igualdad y No Discriminación.</p> <p>CENTRO SCT TABASCO (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.3.6) LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL DESARROLLO DE LA CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS</p> <p>CENTRO SCT TLAXCALA (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 6.4.4. y 1.4.6) "Campaña Día Naranja Trata de personas" -Curso Tolerancia y diversidad de creencias. Plataforma CONAPRED "-Curso Súmate al Protocolo. Plataforma INMUJERES -Curso Viviendo en equidad. Plataforma SCT -Curso ABC de la Igualdad y no Discriminación. Plataforma CONAPRED" "Día del Ingeniero Día de la secretaria Campaña Día Naranja Trata de personas" "-Difusión del Manual de Comunicación no Sexista hacia un Lenguaje incluyente "-Sala de lactancia</p> <p>CENTRO SCT VERACRUZ (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2. y 2.7.4) CICLO DE VIDEOCONFERENCIAS: La Reforma Constitucional de DH en el servicio publico "CICLO DE VIDEOCONFERENCIAS: TALLER: ""La Trata de personas"" DIFUSION de infografía referente a: ¿Cómo promover un servicio ético e íntegro? y el Decálogo para el desempeño imparcial y objetivo DIFUSION de infografía referente al Boletín en materia de violencia contra la mujer DIFUSION de infografía referente al Sexismo, misoginia y homofobia en el lenguaje DIFUSIÓN: El día 25 de cada mes es DIA NARANJA, dedicado a hacer conciencia para erradicar la violencia contra mujeres, niñas y niños. "TALLER "Aprendiendo a leer y escribir en clave incluyente" TALLER "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual" "Trasmisión y retransmisión de la Película: ""TALENTOS OCULTOS""</p>

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Trasmisión YouTube: ¿Debería existir el lenguaje incluyente?

CETRO SCT COAHUILA

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.)

Difusión del Cine Reflexión

Difusión del Día Naranja

CSIC

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.1.1., 1.2.2. y 1.4.5.)

Porqué de la relación entre género y transporte""

Difusión de la campaña "Día Naranja" e infografía con las Modalidades de Violencia que puede haber

Difusión de la "Ley Olimpia" en el combate a la violencia digital

Difusión del Acuerdo por la igualdad entre mujeres y hombres.

Difusión del tríptico emitido por la CNDH, referente a los diferentes tipos de masculinidades,

"Fomentar la no discriminación con ejemplos claros para redactar documentos que nos permitan eliminar el lenguaje sexista en la Administración Pública Federal"

DGPOP

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.1.4 y 1.4.5.)

Elaboración de cartel de difusión "ÚNETE AL DÍA NARANJA"

"Elaboración de la infografía sobre ""LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES INDIGENAS""

Participación en el Taller informativo sobre el Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal.

DIRECCION GENERAL DE CARRETERAS

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.2.2.)

Entiendo y Respeto las Diferencias

Inclusión Pueblos Afromexicanos

Reportajes casos reales de víctimas de Trata.

Tómame una fotografía portando una prenda color naranja promoviendo la igualdad

Trata de Personas=Esclavitud Moderna

DIRECCION GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.2.2. y 5.1.1.)

Posteo de video en cuenta institucional en Facebook

Posteo de video en Twitter

Posteo fijo de imagen en Twitter

Posteo fijo de imagen en cuenta institucional en Facebook

Posteo fijo de imagen en cuenta institucional en Instagram

Posteo fijo de imagen en cuenta institucional en Twitter

DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO FERROVIARIO Y MULTIMODAL

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.2.2.)

"DÍA NARANJA" CONTRA LA VIOLENCIA HACIA MUJERES Y NIÑAS,

DIRECCION GENERAL DE PLANEACION

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD (4.6.3 y 2.4.4)

Difusión en periódico mural del tema: "Día de la igualdad de la mujer".

"Difusión en periódico mural del tema: "Día Internacional de las Poblaciones Indígenas""

Difusión en periódico mural Tema: "Equidad de Género".

Difusión en periódico mural Tema: "Equidad de Género". Y de los videos: 1

Película "Talentos ocultos" el 17 de septiembre del 2021.

DIRECCION GENERAL DE POLITICA DE TELECOMUNICACIONES Y RADIODIFUSION

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.2.2.)

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Difusión del Decálogo de Integridad para el desempeño imparcial y objetivo del ejercicio del servicio público en esta Secretaría.

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.4. 5.)

Difusión de un cartel con motivo del Día Naranja.

Dinámica: Invitar al personal de la DGRH a complementar las frases que se escribieron con motivo del Día Naranja.

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.1.4. y 1.4.5)

CURSO EN LÍNEA "INDUCCIÓN A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES"

CURSO EN LINEA "SUMATE AL PROTOCOLO"

DIFUSIÓN DE SPOT: "EQUIDAD"

DIFUSIÓN DE SPOT: "QUÉ ES LA PARIDAD DE GÉNERO"

DIFUSIÓN DE VIDEO "ESPLICAMOS" EQUIDAD DE GÉNERO

DIFUSIÓN DE VIDEO "ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN DISNEY"

DIFUSIÓN DE VIDEO "EQUIDAD DE GÉNERO"

DIRECCION GENERAL DE VINCULACION (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.2.2., 2.4. 4.. 5.1.1.)

"Decálogo de Integridad para el desempeño imparcial y objetivo del ejercicio del servicio público en la SCT"

Invitación para asistir a la proyección de la película "Las Sufragistas", la cual se llevará a cabo el próximo viernes 1 de octubre, de 10:30 am a 13:00 pm, mediante la plataforma ZOOM.

Invitación para asistir a la proyección de la película "Talentos Ocultos", la cual se llevará a cabo el próximo viernes 3 de septiembre, de 10:30 am a 1 pm, mediante la plataforma ZOOM.

Invitación al taller informativo sobre el Protocolo de prevención, atención y sanción del HS y AS en la APF

Transmitir conocimientos del Taller "Protocolo de prevención, atención y sanción del HS y AS en la APF"

Transmitir el mensaje sobre la Paridad de Género

IMT

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.2.2. y 1.1.4.)

Actualización y publicación del Código de Conducta de las y los servidores públicos del Instituto Mexicano del Transporte

Capacitación en temas de igualdad entre mujeres y hombres, y súmate al protocolo

Conferencia de Hostigamiento y Acoso Sexual

Difusión tríptico del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual

Prestación de servicio de guardería

Proyecto de investigación interna OI-06/20: La participación de las mujeres en el programa de pavimentación de caminos rurales en Oaxaca

OF DEL SECRETARIO

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.1.4. y 1.4.5.)

Difusión de la Conferencia: La participación de la mujer indígena en la caída de Tenochtitlan.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Difusión del Decálogo de Integridad para el desempeño imparcial y objetivo del ejercicio del servicio público en esta Secretaría.

Difusión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Acoso y Hostigamiento sexual en la institución.

PROMTEL

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.1.4. y 1.2.2)

Difusión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Difusión del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual

"Invitación a participar en los cursos ""Súmate al Protocolo"" y al de ""Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres"".

Difusión de infografía de Igualdad de Género y Discriminación, y una de LGBTTI."

"Invitación a participar en los cursos ""Súmate al Protocolo"" y al de ""Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres"".

Difusión de infografía de Igualdad de Género y Discriminación."

Se está llevando a cabo la actualización del Código de Conducta.

Se está trabajando en el material que servirá para realizar acciones de difusión en la materia.

Se llevó a cabo la actualización del Código de Conducta, el cual ya fue aprobado por el CEPCI el pasado 20/08/2021 y tiene el visto bueno del OIC con fecha 24/08/2021.

Se llevó a cabo la emisión del Código de Conducta, y se inició la campaña de difusión.

Se realizaron ajustes a la matriz del diagnóstico de los requisitos críticos y no críticos de la Norma Mexicana, lo que permitirá iniciar los trabajos para lograr la certificación.

SENEAM

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.1.4. y 1.2.2.)

Capacitación

SEPOMEX

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.1.4. y 1.4.5.)

¡Conoce el Pronunciamiento Institucional para la atención de Violencia de Género en el Servicio Postal Mexicano!

Invitación a conocer cómo te apoya el comité de ética del organismo.

¡El SEPOMEX se viste de Naranja!

Invitación a participar en la proyección de la película ""Talentos Ocultos""

¡Conoce el Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género!

Difusión del comunicado ¡Conoce el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual! "

Difusión del comunicado PROIGUALDAD: Balance entre Trabajo y Familia.""

Difusión del comunicado PROIGUALDAD: ¿Las redes sociales pueden combatir la violencia de género? "".

Difusión del comunicado PROIGUALDAD: Congreso de la CDMX aprueba la Ley de Derechos de Personas LGBT+ "".

Difusión del comunicado "" PROIGUALDAD: Comunicación Incluyente "".

Difusión del comunicado "" ¡Juntos contra la Trata de Personas! "".

Invitación a participar en la proyección de la película "" Yo soy todas las niñas "".

Difusión del comunicado " PROIGUALDAD: ¿Y si hablamos de Igualdad? "

Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México S.A. de C.V.

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.1.4. y 6.4.5.)

CAPACITACIÓN Correo vía electrónico con recordatorio a compromisos de capacitación en temas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual por parte del Comité de Ética.

CAPACITACIÓN. Correo vía electrónico con invitación a capacitación en temas de Igualdad Laboral y No Discriminación y Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en diferentes plataformas.

DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. De las Salas de Lactancia tanto para personas servidoras públicas de AICM y SACM, como para la población usuaria del Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México.

DIFUSIÓN. Etapa de las campañas transversales de difusión y sensibilización en temas de: Igualdad Laboral y No Discriminación y Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

INVITACIÓN. Al ciclo de cine-reflexión de agosto a diciembre en donde se proyectan películas en el marco de la importancia de la Perspectiva de Género y los Derechos Humanos.

SUBSECRETARIA DE TRANSPORTE

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.2.2. y 2.4.4.)

Difusión del Boletín Electrónico Informativo: La diversidad Sexual- Discriminación y derechos

Difusión del Boletín Electrónico Informativo: Las Nuevas Masculinidades permiten una forma más sana e igualitaria de relacionarte con las mujeres, y también con otros hombres.

Videoconferencia en YouTube: Estereotipos y Roles de Género

Videoconferencia en YouTube: Roles de Género

TELECOMM

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 2.4.4. y 1.4.5.)

2º CICLO DEL CÍRCULO DE HOMBRES SCT, TITULADO "DECONSTRUYENDO LA MASCULINIDAD TÓXICA"

APRENDIENDO A LEER Y ESCRIBIR EN CLAVE INCLUYENTE

FLYER INDUCCIÓN A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

SESIÓN DE INSTALACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.

TALLER INFORMATIVO SOBRE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

VIDEOCONFERENCIA "LA TRATA EN MÉXICO Y EL TRABAJO SEXUAL"

UNIDAD DE TRANSPARENCIA

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.1.4. y 1.2.2.)

Día Naranja 25 de cada mes"

2do. Ciclo del Círculo de hombres SCT "Deconstruyendo la Masculinidad tóxica"

Taller Informativo sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la APF

UR 200 SUBSECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.2. 2. y 1.4.5.)

Correo electrónico: ¿Qué es Perspectiva de Género? Definición de acuerdo con la ONU Organización de las Naciones Unidas y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Su importancia en la APF y Marco Normativo.

Difusión por correo electrónico: El tema de Trata de personas y Tráfico de personas. Su definición de cada una de ellas, con cuadro comparativo donde se expone las diferencias. De acuerdo con el "Manual sobre la investigación del Delito de Trata de Personas" de la UNODC Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. Se expone un caso hipotético para ilustrar el tema.

Difusión por correo electrónico: Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. Conmemorando el Día Naranja. Se incluye antecedentes del Código de Conducta del personal Servidor Público de la SCT, el Pronunciamiento de Cero Tolerancia de hostigamiento sexual y acoso sexual firmado por nuestro Secretario Ing. Jorge Arganis Díaz Leal, así como las definiciones de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (se menciona algunos ejemplos de conductas).

Difusión por correo electrónico: Se envía información relacionada a "La Igualdad entre Mujeres y Hombres", conmemorando el "Día Naranja, no violencia a niñas y mujeres".

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La programación anual de actividades en materia de género se ha visto modificada por el contexto de contingencia por la pandemia Covid-19. Esta modificación ha llevado a realizar adaptaciones de manera virtual en cuanto a difusión, reuniones, capacitación, etcétera.

Sin embargo, no se cuenta con una plataforma segura y funcional para realizar actividades en comunicación sincrónica ya que existen fallas de desconexión y no todas las personas a las que se pretende llegar, cuentan con los recursos necesarios para su conectividad. Así mismo, el personal ha tenido que recurrir a sus recursos personales para dar continuidad a las acciones.

Todas aquellas actividades de comunicación asincrónica, ha favorecido mayoritariamente, sin embargo, no todas las personas servidoras públicas que están trabajando desde casa, se encuentran con disponibilidad de correo institucional.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de apoyo administrativo

Ramo: 10 Economía

Clave de la UR: 710

Nombre de la UR: Dirección General de Recursos Humanos

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de apoyo administrativo

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 324. Operación de la Unidad de Igualdad de Género para la transversalización de la perspectiva de género e instrumentación y seguimiento del programa de cultura institucional del PROIGUALDAD.

Definición de la población objetivo

La Unidad de Igualdad de Género coordinará acciones y estrategias en la Secretaría de Economía (SE), a fin de lograr la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género. En este sentido se encaminarán acciones de capacitación y sensibilización en conjunto con las unidades administrativas localizadas en la Zona Metropolitana del Valle de México con miras a impactar en todos los niveles de mando del personal de la SE.

Derivado del impacto de propagación por COVID-19, en la Secretaría se dio prioridad al trabajo a distancia, motivo por el cual, durante el ejercicio 2020 y los meses que han transcurrido del año 2021, del total de la plantilla de personal de estructura que es del 2,642 personas, quienes han colaborado a través del trabajo a distancia y ocasionalmente de manera física en las instalaciones, es el personal de mando y enlace, el cual asciende a la cantidad de 439 mujeres (48%) y 483 hombres (52%), dando un total de 922 personas servidoras públicas, quienes actualmente reciben información por medio del correo electrónico institucional.

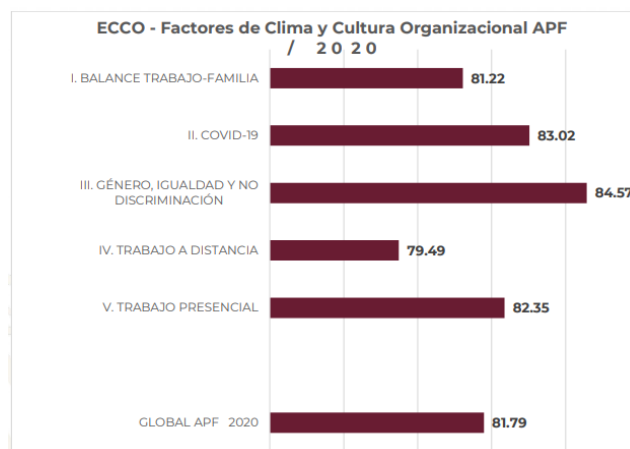
Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Se toman en consideración los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2020, con una participación total de 2,017 personas servidoras públicas de la SE, representado así un 90.33% de la muestra, aumentando un 13.26% la participación del ejercicio 2019.

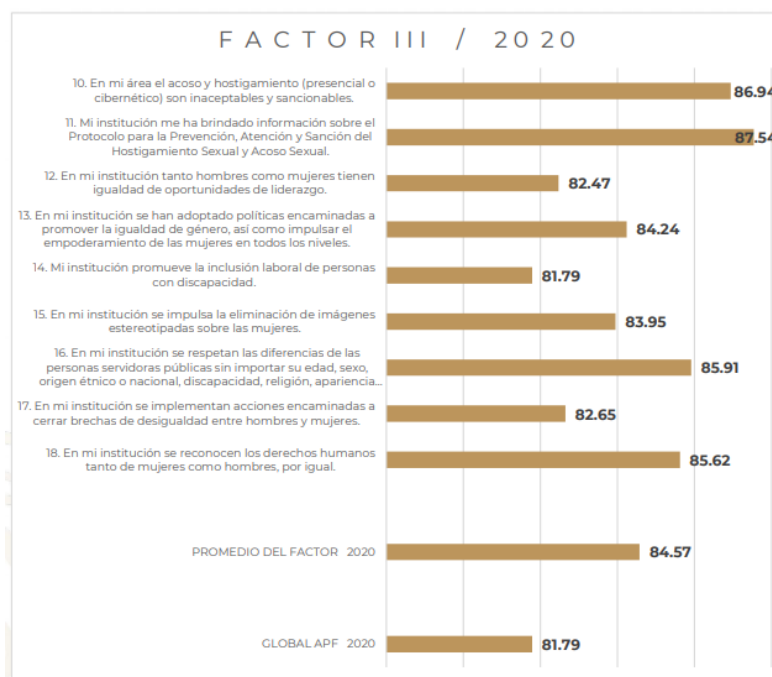
Lo anterior equivale a la participación de 1,169 mujeres (58%) y 848 hombres (42%), aumentando la participación de las mujeres en un 2% y disminuyendo la de los hombres en un 2%; sin embargo, la mayor participación sigue siendo por parte de las mujeres.

La siguiente gráfica muestra los factores que se midieron en la Encuesta para conocer la percepción de las personas servidoras públicas ante la contingencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) que afectan de manera directa e indirecta el ambiente laboral del personal que labora en la SE.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres



Mediante el factor III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, de la ECCO, se evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la igualdad y no discriminación en su ambiente de trabajo y la percepción de las personas servidoras públicas respecto a la práctica de la equidad.



Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Conforme a las funciones que tiene la Unidad de Igualdad de Género en: implementar acciones para generar un cambio cultural en el personal de la Institución a través de acciones de difusión en comunicación interna, sensibilización y capacitación bajo la perspectiva de género, principio de igualdad y no discriminación.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Se refiere que, mediante la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la SE vigente, suscrita en el año 2017; se deberá dar seguimiento a dos de los principios estipulados, que refieren:

- Trato con respeto a la igualdad laboral, fomentar un clima laboral sano y de comunicación abierta en la que se permita identificar una figura mediadora con actuación de prevención, atención y erradicación de todo acto de discriminación, violencia laboral, acoso sexual y de otras formas de intolerancia, maltrato que atente a la dignidad de las personas, del mismo modo que la segregación al personal y entre el personal.
- Acciones de inclusión: la institución actuará para que se integre una plantilla con al menos un 40 % de un mismo sexo, reconozca la inclusión laboral de personas con discapacidad en una proporción de al menos el 5 % y alcance una permanencia de al menos el 40 % de mujeres en puestos directivos.

Por lo anterior, no se encuentra explícitamente con "acciones afirmativas" en la SE.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Sensibilización:

A través de diversos medios de Comunicación Interna se realizaron publicaciones de los siguientes temas, de los cuales algunos de ellos como reforzamiento, se repetirán en diferentes fechas durante el año:

	NÚMERO DE BOLETÍN	TEMA	FECHA DE PUBLICACIÓN
1	342	Y tú ¿Ya conoces el Protocolo?	01/07/2021
2	345	Sufragio femenino	03/07/2021
3	349	Segunda Convocatoria Personas Consejeras	07/07/2021
4	352	¿Conoces las funciones que realiza una Persona Consejera?	09/07/2021
5	354	Hoy es Día Mundial de la Población	11/07/2021
6	360	Hacia un Sistema Nacional de Cuidados.	13/07/2021
7	362	¡Hoy último día!	14/07/2021
8	370	INMUJERES convoca	19/07/2021
9	379	Capacítate en temas de migración.	21/07/2021
10	382	Día Internacional del Trabajo Doméstico	22/07/2021

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

11	386	El domingo es Día Naranja	23/07/2021
12	388	Día Internacional de la Mujer Afrolatinoamericana, Afrocaribeña y de la Diáspora	25/07/2021
13	389	Curso: Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres.	26/07/2021
14	391	Lactancia Materna.	27/07/2021
15	399	Súmate al Protocolo!	29/07/2021
16	401	Día Internacional de la Amistad	30/07/2021
17	402	Día Mundial contra la Trata	30/07/2021
18	403	Conferencia virtual	30/07/2021
19	405	Semana Mundial de la Lactancia Materna	01/08/2021
20	406	Es trabajo de todos	02/08/2021
21	403 (Repetido)	Conferencia virtual	02/08/2021
22	403 (Repetido)	¡Es hoy! Conferencia virtual	03/08/2021
23	410	Prácticas de lactancia materna en México	03/08/2021
24	412	Beneficios de la leche materna.	05/08/2021
25	414	Habilidades Digitales para las Mexicanas del Siglo XXI	06/08/2021
26	419	Día Internacional de los Pueblos Indígenas	09/08/2021
27	360 (Repetido)	Hacia un Sistema Nacional de Cuidados.	10/08/2021
28	423	Habilidades Digitales para las Mexicanas del Siglo XXI	06/08/2021
29	425	¿Qué es el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado?	11/08/2021
30	427	Día Internacional de la Juventud	12/08/2021
31	432	La UIG te invita a capacitarte con el IMSS	13/08/2021
32	438	Habilidades Digitales para las Mexicanas del Siglo XXI	16/08/2021
33	445	Día Mundial de la Asistencia Humanitaria	19/08/2021
34	451	Día de Conmemoración de las Víctimas de Actos de Violencia basados en la Religión o las Creencias.	22/08/2021
35	452	Día Internacional del Recuerdo de la Trata de Esclavos y de su Abolición.	23/08/2021
36	342 (Repetido)	Y tú...¿Ya conoces el Protocolo?	23/08/2021

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados			
37	458	Lactancia Materna	24/08/2021
38	461	Hoy es Día Naranja	25/08/2021
39	467	Diversidad sexual en las personas mayores, una realidad invisible (Conferencia)	26/08/2021
40	467 (Repetido)	No te pierdas la conferencia a las 10:00	27/08/2021
41	471	Premio Nacional de la Juventud	27/08/2021
42	472	Día Nacional de las Personas Mayores	28/08/2021
43	474	Día Internacional de las Víctimas de Desapariciones Forzadas.	30/08/2021
44	391 (Repetido)	Lactancia Materna.	01/09/2021
45	360 (Repetido)	Hacia un Sistema Nacional de Cuidados.	02/09/2021
46	487	Curso: Prevención y atención de la violencia familiar y sexual contra las mujeres!	02/09/2021
47	489	¿Qué es la trata de personas?	03/09/2021
48	490	Día Mundial de la Salud Sexual	04/09/2021
49	491	Día Internacional de la Beneficencia.	05/09/2021
50	492	Día Internacional de las Mujeres Indígenas.	05/09/2021
51	493	¿Qué son los estereotipos de género?	06/09/2021
52	494	Curso: Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres.	06/09/2021
53	501	¡Súmate al Protocolo!	07/09/2021
54	504	Día Internacional de la Alfabetización.	08/09/2021
55	301 (Repetido)	Encuesta sobre temas de Género.	10/09/2021
56	301 (Repetido)	Encuesta sobre temas de Género.	13/09/2021
57	508	Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad	13/09/2021

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

58	305 (Repetido)	Pronunciamento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	14/09/2021
59	515	Día Internacional de la Democracia.	15/09/2021
60	518	Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible	15/09/2021
61	519	Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible	17/09/2021
62	228 (Repetido)	Cursos ONU Mujeres.	20/09/2021
63	522	Objetivo 1 de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible	20/09/2021
64	524	Día Internacional de la Paz.	21/09/2021
65	526	Día Internacional de las Lenguas de Señas.	23/09/2021
66	527	Día Internacional Contra la Explotación Sexual y el Tráfico de Mujeres, Niñas y Niños.	23/09/2021
67	528	Poner fin al hambre (Objetivo 2 ODS)	23/09/2021
68	529	La DGRMA se une al Día Naranja	24/09/2021
69	530	Introducción a los Derechos Humanos para el Ejercicio del Servicio Público	24/09/2021
70	531	Día Nacional para la Prevención del Embarazo No Planificado en Adolescentes	26/09/2021
71	536	Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades (Objetivo 3 ODS)	27/09/2021
72	539	Curso: Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres.	28/09/2021
73	540	Día Internacional del Derecho de Acceso Universal a la Información	28/09/2021
74	541	Día de Acción Global por un Aborto Legal y Seguro.	28/09/2021
75	542	Curso: ¡Súmate al Protocolo!	28/09/2021
76	550	Educación de Calidad (Objetivo 4 ODS)	30/09/2021

Obstáculos y oportunidades durante la operación

A pesar de que en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal DOF 30-11-2018 se establezca el Transitorio Vigésimo Primero.- El Ejecutivo Federal deberá instituir las Unidades de Género de la Administración Pública Federal en un plazo de 60 días naturales a partir de la entrada en vigor del Decreto, se sigue presentando un desconocimiento de las funciones que tienen las Unidades de Género en la APF con responsabilidad de cumplir los tratados y recomendaciones nacionales e internacionales, así como de generar una política de igualdad al interior, que permita obedecer el mandato internacional de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género.

Derivado del "Acuerdo por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)", emitido por la Secretaría de Salud el 24 de marzo de 2020; mediante el cual se establece entre otras medidas, evitar la asistencia a los centros de trabajo con el fin de mitigar los riesgos de salud causados por el virus SARSCoV2 (COVID-19); así como, del "Acuerdo por el que se suspenden términos en la Secretaría de

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación
Economía y se establecen medidas administrativas para contener la propagación del coronavirus COVID-19” del 26 de marzo de 2020 (y sus reformas posteriores); en la Secretaría se dio prioridad al trabajo a distancia. Por lo anterior, la Unidad de Igualdad de Género realizó su Plan anual de trabajo, así como el plan anual de capacitación, considerando cursos y/o talleres en línea, para garantizar la salud y seguridad del personal que labora en esta Dependencia.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Apoyo Financiero a Microempresas Familiares

Ramo: 10 Economía

Clave de la UR: 114

Nombre de la UR: Unidad de Prospectiva, Planeación y Evaluación

Clave del Pp: U007

Nombre del Pp: Programa de Apoyo Financiero a Microempresas Familiares

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 123. Desarrollar unidades económicas mediante el otorgamiento de servicios de microfinanzas con mejores condiciones a los y las microempresarias.

Definición de la población objetivo

Población Potencial: Personas microempresarias que, ante las afectaciones económicas derivadas de la emergencia sanitaria generada por la propagación del COVID-19, enfrentan dificultades para la permanencia de sus actividades productivas.

Población Objetivo: Proporción de la población potencial que cumple con los criterios de elegibilidad y es factible atender con los recursos aprobados al Programa en el ejercicio 2021.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Las brechas de desigualdad de género, entendidas como la distancia existente entre mujeres y hombres en relación con el acceso; participación; asignación, uso, control y calidad de recursos; servicios; oportunidades y beneficios de desarrollo en todos los ámbitos de la vida, permiten que el Programa a través de sus 3 modalidades y en particular de su modalidad Mujeres Solidarias proporcione financiamientos focalizados a mujeres para así contribuir a la permanencia de las actividades productivas de las personas microempresarias, ante la crisis económica derivada de la emergencia sanitaria ocasionada por el virus SARS-CoV2.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El Programa cuenta con una modalidad específica para beneficiar a las mujeres (mujeres solidarias), cuyos criterios de elegibilidad para las personas interesadas de acuerdo con los Lineamientos para la Operación del Programa son:

- a) Sean mujeres;
- b) Sean mayores de 18 años;
- c) Se encuentren incorporadas en alguno de los regímenes fiscales RIF o RAE activo;
- d) No se encuentren inscritas en el buró de la UDP, y
- e) No hayan recibido el apoyo económico del programa en el ejercicio fiscal 2020.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
El Programa de Apoyo Financiero a Microempresas Familiares han dispersado un total de 60,499 apoyos al cierre del tercer trimestre, de los cuales se han presentado un total de 59,163 beneficiarios, divididos en 21,272 de la modalidad Microempresa Familiar y 37,891 de las modalidades Empresas Cumplidas y Mujeres Solidarias. La distribución por entidad, municipio y rangos de edad se puede identificar en el Anexo 1 Población atendida.

Obstáculos y oportunidades durante la operación
Existen personas de sexo femenino que han solicitado el apoyo del Programa pero que no necesariamente cumplen los criterios y requisitos de elegibilidad establecidos en los Lineamientos para la Operación.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Becas Elisa Acuña

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: A00

Nombre de la UR: Universidad Pedagógica Nacional

Clave del Pp: S243

Nombre del Pp: Programa de Becas Elisa Acuña

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 337. Incentivar a través de becas el acceso, permanencia y conclusión educativa de las estudiantes.

Definición de la población objetivo

El 12 de marzo del presente la UPN participó en una reunión convocada por la CNBBBBJ, a la que asistieron las instituciones participantes en la convocatoria institucional, en dicha reunión se acordó que a partir de 2021 la CNBBBBJ asumirá el pago de beca de Manutención de la totalidad del padrón de beneficiarios de la UPN (en años anteriores la UPN pagaba a una parte del padrón y la CNBBBBJ a otra). Debido a lo anterior, en el momento del presente informe no estamos en posibilidad de definir una población objetivo, ya que aún no se define la convocatoria de becas durante 2021.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La Universidad Pedagógica Nacional (UPN) es una institución de educación superior pública y gratuita que atiende necesidades educativas, en congruencia con las demandas emergentes de la sociedad planteadas en la diversidad del contexto político, económico cultural y social del país. La formación que brinda la UPN incluye la cultura de la responsabilidad social orientada al desarrollo integral de la comunidad universitaria.

En el 2021 se registró una matrícula de 8,175 estudiantes con inscripción en el nivel licenciatura y 706 en programas de posgrado, dando un total de 8,881 estudiantes en las Unidades de la Ciudad de México. La población estudiantil de la UPN en su mayoría es femenina, cubriendo el 77.5 por ciento de la población tan solo en la unidad Ajusco.

En sintonía con la disposición de favorecer el acceso a la Universidad, bajo criterios de igualdad e inclusión, es importante destacar que el mayor porcentaje de nuevos ingresos forman parte de hogares ubicados en los primeros cuatro quintiles de ingreso monetario.

Como referente, 64 por ciento del estudiantado de primer ingreso con inscripción provienen de las alcaldías y municipios de la zona metropolitana con mayor rezago socioeconómico: Milpa Alta, Tláhuac, Magdalena Contreras, así como Nezahualcóyotl, Ecatepec, Chalco y Chimalhuacán. La gran mayoría de provienen de bachilleratos de sostenimiento público.

Asimismo, la violencia en razón de género es un problema que afecta al país y sus diversas instituciones, incluida la UPN. Los diagnósticos internos de la Universidad han mostrado estas desigualdades y se cuenta con un índice de igualdad de género de 1.6 categorizado como bajo por parte del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior, lo anterior requiere impulsar con mayor fuerza las medidas para garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres al interior de la institución.

Como parte de estas medidas, el programa presupuestario S243 Programa de Becas Elisa Acuña, al cierre del año 2020 en la UPN contó con un padrón total de 1,603 personas beneficiarias de becas de Manutención,

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

las cuales se otorgan a estudiantes de bajos recursos económicos en nivel licenciatura, de las que resultaron beneficiarias 1327 (83%) mujeres y 276 (17%) hombres. Sin embargo, ante la falta de la convocatoria de becas por la CNBBJ, este trimestre no se logró dar ese beneficio.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Este trimestre no se tienen acciones por reportar.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cierre de 2020, la UPN cuenta con un total de 1603 estudiantes con beneficio de la beca de Manutención, de los cuales la UPN erogó el pago de 619 (512 mujeres y 107 hombres).

Para el actual ejercicio fiscal la UPN recibió un presupuesto total por un monto de \$6,328,169.00, de los cuales \$3,164,085.00 corresponden al programa transversal para la Igualdad entre mujeres y hombres. Lo anterior significa un incremento del 3% al presupuesto autorizado, respecto al ejercicio fiscal 2020. Sin embargo, durante el informe de este trimestre no se pudo ejercer el presupuesto.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

A partir de 2019 el programa presupuestario S243 Programa de Becas Elisa Acuña, ha sufrido algunas modificaciones en su operación, anteriormente la convocatoria se publicaba de acuerdo con el ciclo escolar ahora corresponde al año fiscal, el registro se realiza directamente en la CNBBJ, también se definieron cinco bimestres para el pago de la beca de Manutención y se definió un monto único para todas las personas beneficiarias, independientemente del semestre que estén cursando.

Adicionalmente, cabe mencionar que debido a que el recurso presupuestal que la UPN recibe en el programa S243 es insuficiente no ha sido posible otorgar las otras becas señaladas en las Reglas de Operación de dicho programa y hasta 2020 nos habíamos enfocado en las becas de manutención.

Durante 2020 la UPN solicitó un aumento presupuestal producto de lo cual fue autorizada la cantidad de \$188,603.00 adicionales para el ejercicio 2021, con lo cual se podría apoyar a un mayor número de estudiantes provenientes de familias de bajos recursos económicos.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Becas Elisa Acuña

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: A2M

Nombre de la UR: Universidad Autónoma Metropolitana

Clave del Pp: S243

Nombre del Pp: Programa de Becas Elisa Acuña

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Número y denominación de la acción: 337. Incentivar a través de becas el acceso, permanencia y conclusión educativa de las estudiantes.

Definición de la población objetivo

Estudiantes de licenciatura, posgrado y personal académico, que presentan una solicitud de acuerdo a los criterios de elegibilidad especificados en las reglas de operación, los anexos y en las convocatorias de cada una de las becas.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Al tercer trimestre de 2021, la UAM registró un total de 53,437 alumnos con actividad académica de nivel licenciatura, de este universo, casi la mitad son mujeres (49.7 por ciento). Sin embargo, aun cuando la proporción es muy similar a la de los hombres, aún persisten brechas en las licenciaturas relacionadas con las Ciencias Básicas e Ingenierías, en las cuales apenas el 30.3 por ciento son mujeres a diferencia de las licenciaturas ofertadas en la Divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud o Ciencias Sociales y Humanidades, donde este porcentaje asciende a 63.8 y 54.2 por ciento respectivamente. A nivel posgrado, se registró un total de 3,812 alumnos con actividad académica, de los cuales un poco menos de la mitad son mujeres (48.0 por ciento). El porcentaje de mujeres por nivel son los siguientes: especialidad 61.3 por ciento; maestría 48.4 por ciento y doctorado 46.5 por ciento. Los datos a nivel posgrado relacionados con las Divisiones de Ciencias Básicas e Ingenierías y Ciencias Naturales e Ingeniería, también muestran un menor número de alumnas inscritas, las cuales representan un 33.3 por ciento y 41.5 por ciento respectivamente, en comparación con Ciencias Biológicas y de la Salud donde el porcentaje de mujeres es del 58.1 por ciento.

En la UAM se contribuye a la construcción de sociedades basadas en los principios de derechos humanos y equidad de género mediante diversas acciones como: **1) Creación de planes y programas de estudios enfocados a tratar temáticas de las mujeres, el género y los feminismos múltiples, y complejos que permiten avanzar en el análisis de las diversas realidades de las mujeres y de las relaciones entre los géneros**, como es el caso de la Maestría en Estudios de la Mujer y el Doctorado en Estudios Feministas; **2) Intervención de instancias dentro de las Unidades Académicas** como el Bufete Jurídico de la Unidad Azcapotzalco, el cual atiende las problemáticas de género; en lo penal: delitos de violencia familiar y violaciones; en el ámbito familiar: violencia y divorcios; en lo laboral: discriminación en el trabajo por enfermedad, embarazo o incapacidades que sean consecuencia de padecimientos o accidentes en el centro de trabajo, y de propiedad. En esta misma unidad académica, se creó la Unidad de Género y Diversidad Sexual (UGEDIS), la cual tiene el propósito de diseñar y aplicar programas y acciones para la incorporación de una política de género transversal, orientada a eliminar las desigualdades por razones de género, orientación sexual o de cualquier otra naturaleza. La Coordinación de Bienestar Universitario y Género de la Unidad Lerma quien se encarga entre otras actividades, de coordinar diversas acciones para promover el bienestar universitario y la equidad, asesorar a la comunidad universitaria sobre el uso adecuado de lenguaje incluyente. En la Unidad Cuajimalpa, a través de la Unidad Especializada en Igualdad y Equidad de Género en la cual se brinda atención y prevención de la violencia de género (acompañamiento jurídico,

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

acompañamiento psicológico, así como monitoreo y revisión de casos), transversalización de la perspectiva de género (observatorio de la violencia y de la igualdad de género, prevención sensibilización y capacitación, diseño de medidas y mecanismos para erradicar la violencia y la desigualdad de género). En la Unidad Iztapalapa se generó el acuerdo mediante el cual se crea la Unidad de Acción para la Prevención y Erradicación de las Violencias de Género, la Inclusión con Equidad y el Respeto a las Diversidades. Esta instancia asesora, canaliza y acompaña a las personas en situación de violencia de género.

Las actividades detalladas de cada una de esas instancias se pueden consultar en las siguientes direcciones electrónicas:

<https://www.facebook.com/UGEDISUAMAZC/>

<http://www.cua.uam.mx/igualdad-de-genero>

<http://www.izt.uam.mx/index.php/genero-uami/>

<http://www.ler.uam.mx/es/UAMLerma/coordBienUnivGen>

<https://unidaddegenero.xoc.uam.mx/>

3) Acciones encaminadas a lograr la institucionalización de la igualdad de género o la implementación de protocolos de atención a la violencia de género.

El pasado 16 de diciembre de 2020, fueron aprobadas en la sesión 488 del Colegio Académico, las “Políticas Transversales para erradicar la violencia de género”, a través de las cuales se busca la implementación de acciones orientadas a desarticular las desigualdades; así como prevenir, atender, sancionar y erradicar los distintos tipos y modalidades de violencia por razones de género. La transversalidad de estas políticas, constituyen una estrategia institucional que permitirá dar atención oportuna y adecuada a las personas en situación de violencia por razones de género. Entre las acciones y conceptos enmarcados en estas políticas destacan: “*Transversalización de la perspectiva de género*”, “*Violencia por razones de género*”, “*Violencia contra las mujeres por razones de género*”, “*Discriminación*”, “*Revictimización*”, “*Igualdad de género y no discriminación*”, “*Equidad de género*”, “*Paridad*”, “*Medidas de protección*”, entre otras. El detalle de este documento se puede consultar en la siguiente liga:

<http://www.comunicacionsocial.uam.mx/principal/avisos/img/politicas-violencia-genero.pdf>

Durante el tercer trimestre de 2021, la Institución llevó a cabo una diversidad de eventos a fin de promover la igualdad de género, entre los que destacan los siguientes:

Mesas de trabajo realizadas en el marco de diversos eventos como el Coloquio Internacional “Los restos de las ciencias sociales en el siglo XXI: Crisis y transformaciones”; “Congreso internacional Violencias en las migraciones”; “V Encuentro de Discusión y Análisis de Estrategias de Intervención a la Violencia por Motivos de Género en las Instituciones de Educación Superior. Miradas interseccionales en torno a la violencia por razones de género”; “VII Seminario de Investigación sobre Diseño, cultura y contexto. Innovación en diseño para una educación de calidad e igualdad de género”. **Webinar:** “Cuando la violencia sexual se confunde con el amor y el placer”.

La implementación de una oferta de becas con recursos provenientes del programa presupuestario S243 “Programa de Becas Elisa Acuña”, es otra de las medidas adoptadas por la Institución con la finalidad de reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y que además atenúa el problema de abandono escolar por razones de tipo socioeconómico. Estos apoyos también contribuyen a lograr una equidad

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

educativa, favorecer el egreso de la UAM, y propiciar la terminación oportuna de los estudios superiores. Para mayor detalle de la oferta de becas institucionales se puede consultar el portal: <http://www.becas.uam.mx/index.html>.

Al tercer trimestre de 2021, se beneficiaron 11,582 personas, de las cuales el 60.5 por ciento se otorgaron a mujeres. El grupo etario predominante es para el rango de 15 hasta 29 años (11,226) y de este grupo, el 60.9 por ciento son mujeres. Se beneficiaron a 466 mujeres que presentan algún tipo de discapacidad.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En el apartado "Bases" de las convocatorias que emite la Institución, se menciona en qué consiste el apoyo económico a otorgar, la redacción no hace diferencias de género. De igual manera, se considera un lenguaje incluyente en las convocatorias emitidas para las modalidades de becas ofertadas por la Institución.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al tercer trimestre de 2021, los avances son los siguientes: Se pagaron 11,582 becas de las cuales el 60.5 por ciento son mujeres. El grupo etario predominantes es para el rango de 15 hasta 29 años (11,226) y de este grupo, el 60.9 por ciento son mujeres. Se beneficiaron a 466 mujeres que presentan algún tipo de discapacidad.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos:

1. Debido a que continúa la emergencia sanitaria por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19) a nivel mundial, y con la finalidad de procurar la salud, integridad y bienestar de los alumnos de la UAM, así como de los estudiantes pertenecientes a Instituciones de Educación Superior (IES) socias del extranjero, la Junta de Coordinación de Movilidad determinó mantener la suspensión de las estancias de movilidad presenciales entrantes y salientes a nivel licenciatura y posgrado.

Oportunidades:

1. La emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19), ha permitido que los eventos realizados en materia de igualdad de género se lleven a cabo de manera virtual aprovechando las plataformas digitales con las que cuenta la Institución.

3. Se han beneficiado a un mayor número de mujeres con el programa de becas Elisa Acuña, lo cual permite cerrar brechas de desigualdad de género y propicia la terminación oportuna de sus estudios superiores.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Servicios de Educación Superior y Posgrado

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: A3Q

Nombre de la UR: Universidad Nacional Autónoma de México

Clave del Pp: E010

Nombre del Pp: Servicios de Educación Superior y Posgrado

Tipo de acción: 2. Acciones que promueven la erradicación de la violencia de género

Número y denominación de la acción: 455. Impulsar una cultura de igualdad entre hombres y mujeres en la UNAM que contribuya a la erradicación de todo tipo de desigualdad basada en el género.

Definición de la población objetivo

Mujeres inscritas en programas de educación superior y posgrado en la UNAM

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En la UNAM no existe ningún tipo de restricción que no sea de índole académico, para el acceso a los servicios que brinda, sean estos de tipo educativo, o de difusión y extensión de la cultura. En este sentido, cada alumna o alumno se gana su lugar con base a sus méritos académicos, de tal forma que, si hoy las mujeres son mayoría en la matrícula de esta Universidad, es porque así las mujeres lo han logrado, con base en sus propios méritos.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el tercer trimestre el indicador reflejó un porcentaje de 100.8 por ciento, equivalente a 135,864 mujeres que acceden y permanecen en la educación superior y posgrado con respecto de 259,891 estudiantes de educación superior y posgrado en la UNAM.

A través de este indicador se logró dar seguimiento de los servicios educativos ofertados en el nivel de licenciatura y posgrado enfocados a la igualdad de género.

Obstáculos y oportunidades durante la operación
--

Las acciones implementadas han presentado resultados positivos e interés al interior de la comunidad universitaria, lo que ha permitido avanzar en la concientización de la igualdad de género entre hombres y mujeres de la UNAM.
--

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: A3Q

Nombre de la UR: Universidad Nacional Autónoma de México

Clave del Pp: E021

Nombre del Pp: Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico

Tipo de acción: 2. Acciones que promueven la erradicación de la violencia de género

Número y denominación de la acción: 455. Impulsar una cultura de igualdad entre hombres y mujeres en la UNAM que contribuya a la erradicación de todo tipo de desigualdad basada en el género.

Definición de la población objetivo

Total de mujeres que asisten a actividades académicas con perspectiva de género

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La UNAM garantiza los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas para hombres y mujeres y se encuentran plenamente reconocidos por las normas y disposiciones que integran la legislación universitaria, para ello realiza, como una de sus estrategias permanentes, el llevar a cabo diversas actividades y acciones que promuevan la igualdad de género y la erradicación de la violencia y la no discriminación, tal es el caso de la implementación del "Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM", con lo que se viene dando un seguimiento puntual a todas las acciones en la materia. Es importante indicar que pese a los esfuerzos realizados, aún falta mucho por hacer para sensibilizar a las nuevas generaciones en esta cultura.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La meta alcanzada al tercer trimestre fue de 3,196 mujeres participantes (540 más en el trimestre que se informa respecto al anterior) de un total de 3,963, a las actividades académicas con perspectiva de género, derechos humanos, derechos de las personas con discapacidad y la no discriminación, motivado por el interés de la población universitaria y público en general, en este tipo de actividades.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Las condiciones sanitarias provocadas por la pandemia (COVID-19) ha generado la necesidad de establecer estrategias en medios virtuales/digitales para impactar y favorecer a las mujeres. Es por esto, que se refleja una meta alcanzada muy sustantiva con el uso de las plataformas.

Las actividades realizadas fueron:

- Feminismos del sur global: género y procesos de colonialidad.
- Género y Educación: retos y oportunidades en la UNAM.
- El lenguaje incluyente en contextos educativos.
- Género educación y cultura: incorporación de las prácticas artísticas en la labor pedagógica.
- Escenarios del feminismo en América Latina y el Caribe. Memoria, afectos y prácticas culturales.
- Identidad: cuerpo, género y sexualidades.
- As metamorfoses. Madalena Schwartz travestis e transformistas na Sao Paulo dos anos 70.
- La fotografía de Marina: necropolítica de género trans-opacidad y archivos Cuir.
- Cómo ser gay. La ironía queer como una pedagogía crítica en la obra de Roberto Jáuregui.
- Salud mental y educación popular desde la epistemología feminista.
- Violencia de género: acercamiento a la normativa y protocolo universitario.
- Conceptos básicos de los Estudios de Género. Repensando los espacios universitarios.
- Género y masculinidad: estudios críticos sobre hombres.
- La cultura como herramienta didáctica para la transversalización del género y la sexualidad en la enseñanza y aprendizaje.
- El orden de género en la Universidad y la política institucional para la igualdad de género en la UNAM.
- Investigación con perspectiva de género: herramientas para un análisis crítico.
- Subjetividad y cuerpo: del Renacimiento a los nuevos materialismos feministas.
- Sentimientos raros: el archivo de los afectos maricas.
- Juzgar con perspectiva de género. Reflexiones a partir del caso de Karen.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Las acciones implementadas han presentado resultados positivos e interés al interior de la comunidad universitaria y del público en general que asistió a las actividades académicas desarrolladas, lo que ha permitido fortalecer la concientización de igualdad de género derechos humanos, derechos de las personas con discapacidad y la no discriminación.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Becas Elisa Acuña

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: A3Q

Nombre de la UR: Universidad Nacional Autónoma de México

Clave del Pp: S243

Nombre del Pp: Programa de Becas Elisa Acuña

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 337. Incentivar a través de becas el acceso, permanencia y conclusión educativa de las estudiantes.

Definición de la población objetivo

Total de mujeres que reciben una beca del nivel medio superior, superior y posgrado del Programa de Becas Elisa Acuña.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Históricamente, las mujeres han presentado diversas problemáticas discriminatorias por cuestiones socioculturales, lo que ha repercutido, entre otros, en altos índices de deserción y falta de oportunidades para acceder a los servicios educativos. Es por ello que la UNAM tiene el firme compromiso con la sociedad mexicana y sus alumnas, de entregar becas para apoyar su acceso, permanencia y conclusión de estudios y con ello contribuir a disminuir el abandono y el rezago educativo y brechas de desigualdad por factores de índole económico.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En forma permanente la UNAM brinda orientación y asesoría a las alumnas de alto rendimiento académico para que obtengan becas, con el fin de que puedan acceder, permanecer y concluir sus estudios satisfactoriamente, de acuerdo a su perfil y preferencias académicas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cierre del tercer trimestre, no se cuenta con avances, derivado de que la medición es anual.

A la fecha se tiene un registro de 41,690 alumnas becadas de los niveles educativos medio superior, superior y de posgrado, cifra que corresponde al inicio del ciclo escolar.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Cabe señalar que el porcentaje de permanencia se tiene programado registrarlo en el 4to trimestre del año.

Al tercer trimestre, se registró un monto de \$61,326,306 erogados para el otorgamiento de becas para alumnas. A través de este indicador se busca apoyar en el acceso, la permanencia y la terminación de los estudios en los niveles educativos de nivel medio superior, superior y de posgrado.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante la operación, no se presentan obstáculos y oportunidades, derivado de que al momento no se cuenta aún con resultados ya que el indicador es de medición anual.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Servicios de Educación Superior y Posgrado

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: B00

Nombre de la UR: Instituto Politécnico Nacional

Clave del Pp: E010

Nombre del Pp: Servicios de Educación Superior y Posgrado

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Número y denominación de la acción: 289. Impulsar una cultura de igualdad y buen trato entre mujeres y hombres en el IPN, que contribuya a la eliminación de la desigualdad basada en las diferencias de género.

Definición de la población objetivo

“Para promover la igualdad entre mujeres y hombres”, la población objetivo a la que están dirigidas las acciones de sensibilización, capacitación, formación, investigación y promoción de la perspectiva de género, es a la totalidad de la comunidad politécnica. De acuerdo a la información proporcionada en la “Hoja Estadística de las variables del proceso de autoevaluación del IPN enero-diciembre 2019, elaborado por la Dirección de Evaluación del Instituto Politécnico Nacional se cuenta con una comunidad de 212,940 personas que está integrada por el estudiantado inscrito a nivel medio superior, superior y posgrado en modalidad escolarizada, así como personal de apoyo y asistencia a la educación, docentes, Directivas/os y de Mando.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Las diferencias de género en nuestra sociedad han propiciado diversas problemáticas de desigualdad estructural que afectan y limitan todos los ámbitos de desarrollo de mujeres y hombres. El Instituto Politécnico Nacional (IPN) es consciente de esta situación por lo que a través de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG), impulsa una multiplicidad de acciones que tienen la finalidad contribuir a que dichas diferencias no sean causa de discriminación, desigualdad, exclusión, subordinación, violencia y falta de oportunidades para las y los integrantes de su comunidad.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

PRIMER TRIMESTRE

En el primer trimestre de 2021, la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG) mediante la realización de 7 acciones de sensibilización y capacitación, formación, investigación y promoción de la perspectiva de género, logró coadyuvar el acercamiento con dichas temáticas a 1,213 personas de la comunidad politécnica (972 mujeres y 241 hombres).

- Plática de inducción para nuevas personas que integran las Redes de Género (ReG), efectuada el 4 de febrero, en la cual se abordaron temas tales como: Sexo, Género, Perspectiva de Género, Igualdad y no discriminación, con la finalidad de que cuenten con la información necesaria para desempeñar sus funciones. Se contó con la asistencia de 161 mujeres y 45 hombres.
- El 9 de febrero se llevó a cabo la Reunión de Planeación de Redes de Género, en donde el Mtro. Pablo Navarrete impartió la plática "Transversalización de la Perspectiva de Género", además las áreas de la UPGPG presentaron las líneas de acción sobre las cuales se trabajará durante 2021. Participaron 191 mujeres y 65 hombres.
- La conferencia magistral "Sin violencia de género y como intervenir" y una Mesa de diálogo se efectuaron el 26 de febrero con la finalidad de fortalecer la coordinación y capacidades de respuesta frente a la violencia de género; fue dirigida a los y las integrantes de las Redes de Género y personas de las Unidades Académicas y/o Administrativas que por alguna razón atiendan casos de violencia de género. Asistieron 48 mujeres y 20 hombres.
- Atención a la Violencia de Género. Se atendieron de forma intrainstitucional a 3 personas de la Comunidad Politécnica, que presentaron denuncia. La atención fue de manera integral a fin de no revictimizar a las personas.
- V Encuentro con mujeres científicas: Igualdad sustantiva. En el marco del Día Internacional de la Mujer, el 10 de marzo se llevó a cabo este evento, dirigido a las estudiantes politécnicas de los tres niveles educativos; el cual busca a través del análisis, la reflexión y el diálogo en torno a los avatares y conquistas que implica ser mujer en el campo científico y politécnico, un doble propósito, por un lado, visibilizar los aportes de las investigadoras politécnicas, conocerlas y reconocerlas por su amplia trayectoria, y por otro, que sus experiencias permitan construir modelos de identificación femeninos para la configuración y fortalecimiento de las vocaciones científicas en las estudiantes. Participaron 296 mujeres estudiantes de nivel medio superior, superior y posgrado.
- Conferencia "Violencia Digital de Género". Con el propósito de explicar las dimensiones de la violencia digital como una manifestación contemporánea de la violencia de género, así como algunas sugerencias prácticas para su prevención y el autocuidado digital. La actividad se llevó a cabo el 19 de marzo y se contó con la participación de 384 personas (272 mujeres y 111 hombres).
- El próximo viernes 26 de marzo se realizará la plática denominada "La igualdad entre mujeres y hombres como un derecho humano" que será dirigida a funcionarios/as de la Dirección de Educación Superior, con el objetivo de generar entre el personal directivo y de áreas administrativas del IPN, un espacio para vislumbrar la importancia de garantizar en el Instituto Politécnico Nacional, la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, como medio para concretar sus derechos humanos. Ponente: Mtro. Pablo Navarrete. Se estima contar con una participación de 40 personas.

Por lo que respecta a las acciones realizadas por las Redes de Género, se efectuaron 216, de las cuales 211 fueron de sensibilización y 5 de capacitación, esto permitió el acercamiento y la sensibilización de 19,824 personas de la comunidad politécnica (9,714 mujeres y 10,110 hombres), de 11 Unidades académicas de nivel medio superior (CECyT 1, 2, 4, 5, 9, 10, 13, 14, 15, 16 y CET 1), 21 de nivel superior (ENBA, ESCA UST, ESCOM, ESE, ESEO, ESFM, ESIA Ticomán, ESIA Tecamachalco, ESIA Zacatenco, ESIME Azcapotzalco, ESIME Culhuacán, ESIME Ticomán, ESIME Zacatenco, ESIQIE, ESM, EST, UPIBI, UPIICSA, UPIIH, UPIITA y UPIIZ), 14 Centros de Investigación (CBG, CeProBi, CIBA Tlaxcala, CICATA Altamira, CICATA Legaria, CICATA Querétaro, CIDETEC, CIECAS, CIIDIR Michoacán, CIIDIR Sinaloa, CIEMAD, CIITA Papantla, CIITEC y CMP+L), 6 Centros de Vinculación de Desarrollo Regional (CVDR Campeche, CVDR Cancún, CVDR Durango, CVDR Mochis, CVDR Oaxaca y CVDR Tijuana) y 21 Unidades administrativas (DAES, DCH, DDiCyT, DEMS, DES, DESS, DEVAL, DII, DFIE, DFLE, CENLEX UST, CENLEX Zacatenco, DGSG, DG, SEIS, SAD, DPO, PD, SIIS, CNNMN y SSE).

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

SEGUNDO TRIMESTRE

Durante el segundo trimestre de 2021, la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG) llevó a cabo 23 acciones de sensibilización y capacitación, formación, investigación y promoción de la perspectiva de género, con las que contribuyó al acercamiento de dichas temáticas a 1,241 personas de la comunidad politécnica (918 mujeres y 323 hombres).

- El día 23 de abril se impartieron dos pláticas denominadas “Diversas formas de identidad de género”, a integrantes de las Redes de Género (ReG), con el objetivo de que las y los participantes reflexionaran respecto a la diversidad de género, partiendo de un fragmento del libro “El género en disputa” de Judith Butler. Participaron 68 mujeres y 15 hombres.
- Pláticas “Primeros auxilios psicológicos”, impartidas por la Psic. Alma Piña el 28 de abril en dos horarios distintos, con el objetivo de que las y los participantes, identificaran qué son los primeros auxilios psicológicos, sus componentes y cómo aplicarlos, en apoyo a su formación como primer contacto en la atención a víctimas de violencia de género. Se contó con la participación de 122 mujeres y 35 hombres integrantes de las ReG.
- Con el objetivo de sensibilizar a las y los participantes sobre conceptos fundamentales como: sexo vs género, perspectiva de género, igualdad y no discriminación, y proporcionar los antecedentes y la normatividad correspondiente a las Redes de Género, así como la información que requieren para poder desempeñar sus funciones, el 30 de abril se llevó a cabo la sesión de inducción para nuevos/as integrantes de las Redes de Género, en la que participaron 36 mujeres y 8 hombres.
- Plática “La igualdad entre mujeres y hombres como un derecho humano”, impartida por el Mtro. Pablo Navarrete el 12 de mayo a funcionarios/as de la DEMS, con el objetivo de generar entre el personal directivo y de áreas administrativas, un espacio de capacitación sobre la importancia de garantizar en el Instituto, la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, como medio para concretar sus derechos humanos. La participación fue de 39 mujeres y 25 hombres.
- Plática “Desmitificando el 10 de mayo”, impartidas en dos ocasiones a integrantes de las Redes de Género los días 25 de mayo y 8 de junio, con la finalidad de abrir un espacio para propiciar la reflexión respecto a la celebración del 10 de mayo “Día de la madre”, desde un enfoque feminista. Participaron 89 mujeres y 15 hombres.
- Plática “Corresponsabilidad”, con el objetivo de visibilizar la igualdad de responsabilidades, derechos, sentimientos, emociones y deberes entre las personas, con referencia a las diversas actividades del hogar, la familia, el cuidado, la pareja, etcétera, motivando una distribución de tiempos y acciones que permitan una vida personal más satisfactoria; la plática se llevó a cabo el 8 de junio y se contó con la participación de 66 mujeres 8 hombres integrantes de las Redes de Género.
- Taller “Paternidades”, el cual se llevó a cabo del 14 al 16 de junio. Se contó con una participación de 12 trabajadores de base de diversas áreas de adscripción del Instituto que harán uso de la prestación de “Licencia por Paternidad” que otorga el IPN a sus trabajadores.
- Conferencia “Hacia la conciliación de la vida familiar y laboral” dictada el 29 de junio por el Mtro. Pablo Navarrete Gutiérrez, con el objetivo de fortalecer la importancia que tiene la figura paterna en el entorno familiar e identificar acciones que propicien el balance entre la vida laboral y personal. La participación 93 mujeres y 25 hombres.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Como parte de las acciones que se llevan a cabo para prevenir la violencia de género se efectuaron las actividades siguientes:

- El 29 de abril y 3 de junio se dio la plática “El ABC de la violencia de género”, con la finalidad de explicar los elementos básicos para el abordaje común de la violencia de género en los espacios escolares, así como sus causas y consecuencias. Se contó con la participación de 133 mujeres y 59 hombres de la comunidad politécnica.
- Con el propósito de abrir un espacio para comprender las implicaciones subjetivas y sociales que generan en los hombres cumplir con los mandatos de un modelo de masculinidad hegemónica para dar cuenta de la posibilidad de construir “otros” referentes identitarios más igualitarios, afectivos y corresponsables, el 18 de junio se realizó el Foro “El papel de los hombres en la lucha contra la violencia de Género en el IPN”, en el que participaron 73 mujeres y 58 hombres.
- El 25 de junio se llevaron a cabo dos pláticas denominadas “En el Politécnico construimos espacios libres de violencia” para hacer del conocimiento del alumnado de los turnos matutino y vespertino del CECyT 15, las Políticas Institucionales con las que cuenta el IPN para la atención a la Violencia de Género, con el propósito de que las conozcan y hagan uso de ellas. La actividad se llevó a cabo mediante videoconferencia para informar y sensibilizar, a través de ejemplos cotidianos en los que el alumnado identifique escenas de violencia de género que están naturalizadas y pueden incurrir en delitos o violar sus derechos. Participaron 24 mujeres y 10 hombres.
- Debate “Violencia de Género basada en la Orientación Sexual, la Identidad y la Expresión de Género (OSIEG)”, se llevó a cabo el 28 de junio con la finalidad de reflexionar en torno a la violencia por OSIEG y de esta manera contribuir a la consolidación de una cultura libre de violencia y respetuosa de la diversidad sexual en los espacios escolares politécnicos. La participación fue de 162 personas, 122 mujeres y 40 hombres.

En el periodo que se reporta, se realizaron 4 acciones para promover y divulgar la investigación con perspectiva de género dentro del Instituto:

- El 28 de junio se impartió la plática “En el Politécnico construimos espacios libres de violencia” al alumnado del CECyT 13 con la finalidad de hacer de su conocimiento las Políticas Institucionales con las que cuenta el IPN para la atención a la Violencia de Género y hagan uso de ellas.
- Se llevó a cabo el curso “Investigar con gafas violetas: Una introducción a la perspectiva de género”, el cual forma parte del Ciclo de Formación en Investigación con Perspectiva de Género, que se compone de cuatro módulos (cursos). El primer módulo tiene como propósito identificar los fundamentos que constituyen a la perspectiva de género como una herramienta teórico-metodológica útil para el análisis de la vida cotidiana, a través de la cual se pueden sustentar proyectos de investigación comprometidos ética y políticamente con la transformación social. Cabe señalar que está acción formativa está dirigida a personal docente, funcionariado y personal de apoyo y asistencia a la educación del Instituto. Se llevó a cabo del 18 de mayo al 3 de junio y fue aprobado por 18 mujeres y 16 hombres.
- El pasado 30 de junio, en el marco del Ciclo Virtual de Presentaciones del Fondo Editorial Politécnico “Autoras Politécnicas”, organizado por la Dirección de Bibliotecas y Publicaciones, se dio a conocer el material didáctico “Guía de Mentoras Politécnicas para el impulso de las vocaciones científicas en áreas STEM”, en la mesa redonda “Autoras politécnicas y vocaciones científicas en estudiantes politécnicas”, lo que permitió enunciar los antecedentes, alcances e impacto que ha tenido el Programa de Mentoras Politécnicas entre las estudiantes de la comunidad.
- Con la intención de visibilizar las diversas manifestaciones de violencias expresadas a través de los medios digitales, que han ido en aumento en los últimos meses, identificadas en la investigación sobre las manifestaciones de violencia de género en la población estudiantil del Instituto Politécnico Nacional, se concedió entrevista a El Financiero y Publímetro, para cuestionar la normalización de dichas manifestaciones entre la población; asimismo se mencionaron los materiales didácticos (Violentómetro, Acosómetro, Postal de los Tipos de Violencia, entre otros), elaborados por la UPGPG que sirven como herramientas para identificar y reconocer las diversas violencias presentes en las interacciones diarias.

Por lo que se refiere a las actividades efectuadas por las Redes de Género en el periodo reportado, se llevaron a cabo 236, de las cuales 225 fueron de sensibilización y 11 de capacitación, esto permitió el acercamiento a

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

temas como igualdad de género, masculinidades, feminismo, sororidad, corresponsabilidad, diversidad sexual, violencias de género, entre otros, a 20,849 personas de la comunidad politécnica (11,673 mujeres y 9,176 hombres), en 79 dependencias politécnicas con la siguiente distribución: 15 Unidades académicas de nivel medio superior (CECyT 1, 2, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19 y CET 1), 20 de nivel superior (ENBA, ESCOM, ESE, ESEO, ESFM, ESIA Ticomán, ESIA Tecamachalco, ESIA Zacatenco, ESIME Azcapotzalco, ESIME Culhuacán, ESIME Ticomán, ESIME Zacatenco, ESIQIE, ESM, UPIBI, UPIICSA, UPIIH, UPIITA, UPIIG y UPIIZ), 14 Centros de Investigación (CeProBi, CIBA Tlaxcala, CICATA Altamira, CICATA Legaria, CICATA Querétaro, CIDETEC, CIECAS, CIIDIR Michoacán, CIIDIR Sinaloa, CIEMAD, CIITA Veracruz, CIITEC, CITEDI Tijuana y CMP+L), 4 Centros de Vinculación de Desarrollo Regional (CVDR Cancún, CVDR Mochis, CVDR Oaxaca y CVDR Tijuana) y 26 Unidades administrativas (DAE, DDC, DAD, DByP, DCH, DDICyT, DEMS, CGPII, CENDI ASC, CENDI LPB, CENDI CBB, DES, DESS, DII, DFIE, DFLE, DG, SAD, DPyO, DDP, PD, DEV, SIIS, CNMNMN, SSE y CANAL ONCE).

TERCER TRIMESTRE

En el tercer trimestre de 2021, la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG) llevó a cabo 17 acciones de sensibilización y capacitación, formación, investigación y promoción de la perspectiva de género, con las que contribuyó al acercamiento de dichas temáticas a 2,353 personas de la comunidad politécnica (1,458 mujeres y 895 hombres).

- Con el objetivo de identificar los conceptos básicos de la perspectiva de género, para sensibilizar a las/los docentes sobre la importancia de usarlos como una herramienta en el ámbito educativo del IPN; y propiciar la igualdad, la tolerancia, la empatía y el respeto en las aulas, se llevaron a cabo tres pláticas denominadas "Perspectiva de Género para docentes: una herramienta para promover la igualdad en la aula", impartida por la Medica Varyknia Torres y la Lic. Adriana Canales, a través de la plataforma Zoom. Las pláticas fueron dirigidas al personal docente de nivel medio superior, del turno matutino y vespertino, los días 3 y 4 de agosto del año en curso. La participación fue 249 mujeres y 171 hombres.
- Con el objetivo de Identificar los conceptos básicos de la perspectiva de género, para sensibilizar a las/los docentes sobre la importancia de usarlos como una herramienta en el ámbito educativo del IPN; y propiciar la igualdad, la tolerancia, la empatía y el respeto en las aulas, se llevaron a cabo tres pláticas denominadas "Perspectiva de Género para docentes: una herramienta para promover la igualdad en la aula", impartida por la Medica Varyknia Torres y la Lic. Adriana Canales, a través de la plataforma Zoom. Las pláticas fueron dirigidas al personal docente de nivel superior, del turno matutino y vespertino, los días 4 y 5 de agosto del año en curso. Participaron 238 Mujeres y 203 hombres.
- El pasado 17 de agosto del año en curso, la Mtra. Erika Fabiola Ortiz Espinoza del INAPAM impartió la plática "Personas Adultas Mayores: una mirada desde la Perspectiva de Género", Con la finalidad de sensibilizar a las y los integrantes de las Redes de Género. Se contó con la participación de 39 mujeres y 8 hombres.
- Con el propósito de sensibilizar a las y los integrantes de las Redes de Género respecto a las nuevas Masculinidades, el 24 de agosto se llevó a cabo la plática "Masculinidades" impartida por el Mtro. Ricardo Ayllón González, cofundador de GENDES, a través de la plataforma Zoom, en la que se contó con la participación de 69 mujeres y 39 hombres.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- El 9 de septiembre se llevó a cabo la plática de inducción para nuevas y nuevos integrantes de las Redes de Género, con los objetivos de sensibilizar sobre conceptos fundamentales como: Sexo vs Género, Perspectiva de Género, Igualdad y no discriminación, así como proporcionar los antecedentes y la normatividad correspondiente y la información que requieren para poder desempeñar sus funciones. Se tuvo una participación de 83 mujeres y 25 hombres.
- Curso “Descubriendo la caja de herramientas: Fundamentos de los Estudios de Género” impartido del 16 de agosto al 1 de agosto. Este curso forma parte del Ciclo de Formación en Investigación con Perspectiva de Género, el cual se compone de cuatro módulos (cursos) que buscan brindar bases teóricas, metodológicas y procedimentales a las y los participantes, para fundamentar y desarrollar proyectos de investigación desde este enfoque. Este segundo módulo tiene como propósito identificar los aportes teóricos, así como las dimensiones históricas que constituyen a los Estudios de Género como un campo de conocimiento interdisciplinar a partir del cual se pueden generar proyectos de investigación con proyección institucional y social. La acción formativa está dirigida a personal docente, funcionariado y personal de apoyo y asistencia a la educación del Instituto. Cabe señalar que a la acción formativa se inscribieron 31 personas, sin embargo, debido a los criterios de evaluación, solo acreditaron 15, 2 hombres y 13 mujeres.
- El 28 de septiembre se llevó a cabo el foro titulado “Embarazo adolescente y maternidad en mujeres jóvenes” que se derivó de la investigación “Diagnóstico sobre jóvenes estudiantes embarazadas y/o que son madres de nivel medio superior y superior en el IPN” (SIP20201107); el cual tuvo como propósito analizar y reflexionar en torno al embarazo adolescente y la maternidad en mujeres jóvenes en espacios educativos, para que a partir de las reflexiones vertidas en el Foro se puedan diseñar estrategias de apoyo que coadyuven a la conclusión en la formación profesional de las estudiantes en dichas situaciones. El evento estuvo dirigido a la comunidad estudiantil y conto con una participación de 144 hombres y 188 mujeres.

Para prevenir y atender la violencia de género se efectuaron las actividades siguientes:

- Con la finalidad de Explicar a la comunidad politécnica del Cecyt 17, los elementos básicos para dar atención a la violencia de género en los espacios escolares, de conformidad con el Protocolo para Prevenir, Detectar, Atender y Sancionar la Violencia de Género, el 5 de julio del año en cursos, el Mtro. Pablo Navarrete impartió la plática denominada “Protocolo de Atención a la violencia de género en el IPN”.
- El 25 de agosto el Mtro. Pablo Navarrete dictó la conferencia titulada “Trata de personas, la esclavitud de nuestros tiempos”, la cual tuvo como propósito Comprender las implicaciones subjetivas y sociales, desde un análisis de reflexión, que permita a la comunidad politécnica identificar el delito de Trata de Personas en el ámbito escolar y laboral para su prevención y denuncia. A esta conferencia asistieron virtualmente 129 mujeres y 101 hombres.
- El 3 de septiembre se llevó a cabo el Coloquio denominado Violencia Feminicida “Desafíos para las Instituciones de Educación Superior y Media Superior en México”, que tuvo como propósito que las personas de la comunidad politécnica de las Unidades Académicas y Administrativas reflexionaran sobre el papel que tienen para deconstruir y desnaturalizar las violencias que se viven en los espacios educativos y hacer visibles los efectos tan cruentos que pueden traer consigo esta naturalización, de igual manera conocer las acciones específicas que establece la CEDAW que debe realizar México en materia de educación, violencia de género, estereotipos y acceso a la justicia. Este evento se conformó con una conferencia Magistral titulada “CEDAW: Compromisos e implicaciones desde las instituciones de educación superior” dictada por la Dra. Leticia Bonifaz Alfonzo, experta en el Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)” y un panel de expertas integrado por la Dra. Rocío Ivonne Quintal López de la Universidad Autónoma de Yucatán y la Dra. Marlene Solís Pérez del Colegio de la Frontera Norte. Se contó con la participación de 223 mujeres y 130 hombres.
- Conferencia “Los Delitos de desaparición en México”, dictada el 27 de septiembre, por la Dra. María Sol Berenice Salgado Ambros, comisionada de búsqueda de personas del Estado de México, con el propósito de que las personas de la comunidad politécnica de las Unidades Académicas y Administrativas reflexionaran sobre los delitos de desaparición en México y cómo prevenirlos. Se contó con la participación de 150 mujeres y 53 hombres.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Plática “El ABC de la violencia de género”, impartida el 28 de septiembre con la finalidad explicar los elementos básicos para el abordaje común de la violencia de género en los espacios escolares, así como sus causas y consecuencias a la comunidad de la ESCA UST, ESCA UT Y CICS UST, en la que participaron 56 mujeres y 19 hombres.
- En el periodo que se reporta, se llevaron a cabo 21 Entrevistas con las que se atendieron de forma intrainstitucional a personas de la Comunidad Politécnica, que presentaron denuncia. La atención fue de manera integral a fin de no revictimizar a las personas.

Por lo que se refiere a las actividades efectuadas por las Redes de Género en el periodo que se reporta, realizaron 146, de las cuales 140 fueron de sensibilización y 6 de capacitación, esto permitió el acercamiento a temas como igualdad de género, masculinidades, feminismo, sororidad, corresponsabilidad, diversidad sexual, violencias de género, entre otros, a 25,972 personas de la comunidad politécnica (13,165 mujeres y 12,807 hombres), en 61 dependencias politécnicas con la siguiente distribución: 14 Unidades académicas de nivel medio superior (CECyT 1, 2, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19 y CET 1), 14 de nivel superior (ENBA, ESCOM, ESE, ESFM, ESIA Ticomán, ESIA Tecamachalco, ESIME Azcapotzalco, ESIME Culhuacán, ESIME Ticomán, ESM, ENMyH, UPIBI, UPIITA y UPIIG), 9 Centros de Investigación (CeProBi, CICATA Altamira, CICATA Legaria, CICATA Querétaro, CIECAS, CIIDIR Michoacán, CIIDIR Sinaloa, CIEMAD y CIITEC), 2 Centros de Vinculación de Desarrollo Regional (CVDR Cancún y CVDR Oaxaca) y 20 Unidades administrativas (DDC, DByP, DCH, DDiCyT, DEMS, CENDI LPB, COCENDI, DES, DESS, DII, DPyO, SIIS, CNNMN, CDA, CGSI, DDP, DAES, DSG, AG, DG, SAD Y DSI).

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Si bien existe una constante movilidad del personal que integra las Redes de Género, situación que incide en la operatividad para el cumplimiento de las metas en la materia, una de las dificultades que se identificó es la falta de voluntad política de algunos directivos/as para apoyar la operación.

Al cierre del 1er trimestre, de 115 ReG conformadas, 23 no operan, lo cual impacta de forma negativa en el alcance de la meta de actividades establecida, sin embargo, con la finalidad de elaborar una estrategia para su reactivación, se hará un diagnóstico individual de ésta, para identificar los motivos de su inactividad, de lo cual se obtendrán hallazgos que seguramente se tendrán que capitalizar e incorporar en unos lineamientos de aplicación para todas las ReG.

En el segundo trimestre se continuó presentando una alta movilidad de las/los integrantes de las ReG; para mitigar esta problemática y otras más que afectan su desempeño, se trabaja en un proyecto de “Fortalecimiento” en el que se establecerán los lineamientos de operación con la finalidad de crear las condiciones para una mayor estabilidad.

En el periodo julio-septiembre, la operación de las redes se vio afectada por el periodo vacacional e inicio de semestre, de tal manera que de las 95 ReG en operación, solo 61 reportaron acciones. Al igual que otros trimestres se presentaron cambios en las coordinaciones, concentrándose en esta ocasión la movilidad en Dependencias Politécnicas de Área Central.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Becas Elisa Acuña

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: B00

Nombre de la UR: Instituto Politécnico Nacional

Clave del Pp: S243

Nombre del Pp: Programa de Becas Elisa Acuña

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre Mujeres y Hombres

Número y denominación de la acción: 337. Incentivar a través de becas el acceso, permanencia y conclusión educativa de las estudiantes.

Definición de la población objetivo

Alumnos(as) inscritos(as) en alguno de los programas académicos de los tipos educativos medio superior y superior del IPN en las modalidades escolarizada y no escolarizada, que cumplan con los requisitos y criterios de selección que establecen la(s) Convocatoria (s) y demás instrumentos normativos.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En el Instituto Politécnico Nacional para el ciclo escolar 2020-2021 la matrícula de alumnas(os) inscritas(os) estuvo conformada por 118,408 hombres y 83,383 mujeres; en el ciclo escolar 2019-2020, la matrícula de alumnas(os) inscritas(os) estuvo conformada por 110,924 hombres y 73,765 mujeres, mientras que en el ciclo escolar 2018-2019 se conformó por 105,957 hombres y 67,998 mujeres.

De acuerdo con el comportamiento de evolución en la matrícula del IPN, existe una mayor presencia de población masculina por lo que en términos porcentuales, siguen siendo beneficiados en mayor proporción alumnos de este género.

Conforme a la integración del padrón de beneficiarios del Instituto durante el segundo trimestre de 2021, el cual forma parte de las cifras registradas en el Sistema Integral de Información de Programas Gubernamentales (SIIP-G) se beneficiaron 14,977 hombres y 15,258 mujeres representando 50.46% sobre el total de beneficiarios.

El comportamiento correspondiente al periodo escolar 2022-1 (agosto 2021 – enero 2022) se presentará durante el cuarto trimestre, una vez que se haya concluido el proceso de validación de solicitudes de becas para obtener el nuevo padrón de beneficiarios del ciclo escolar 2021-2022.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Emisión y publicación de la Convocatoria General de Becas para el ciclo escolar 2021-2022 el 17 de agosto del presente año, que incluyen criterios de priorización para favorecer la equidad de género en el otorgamiento de becas en el IPN.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La población atendida se reportará en el segundo y cuarto trimestre de 2021.

A la fecha de elaboración de este informe, no se cuenta con la cifra de becarios definitiva para el periodo escolar 2022-1.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación

- Los alumnos que registran su solicitud de becas en el Sistema Informático de Becas del IPN no cumplen con la totalidad de requisitos o no concluyen con el trámite para poder acceder a una beca.
- La constante rotación de personal que se presenta entre los responsables de becas de las diferentes unidades académicas dificulta la continuidad en la operación de los procesos.
- La información académica que proporciona la Dirección de Administración Escolar del IPN no está actualizada en su totalidad, situación que dificulta la asignación de becas por parte de las unidades académicas.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Becas Elisa Acuña

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: 000

Nombre de la UR: Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez

Clave del Pp: S243

Nombre del Pp: Programa de Becas Elisa Acuña

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 127. Becas de apoyo a la Educación Superior de Mujeres estudiantes de carreras de Ingeniería y Tecnología y ciencias físico-matemáticas.

Definición de la población objetivo

La población objetivo está constituida por aquellas mujeres que cursaron o concluyeron estudios de nivel licenciatura, licencia profesional o técnico superior universitario, así como docentes, de áreas de ingeniería, tecnología o ciencias físico-matemáticas en una Institución Pública de Educación Superior, y que solicitaron una beca de alguna de las modalidades establecidas en la normatividad aplicable (Acuerdo número 34/12/20 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Becas Elisa Acuña para el ejercicio fiscal 2021)

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con los Anuarios Estadísticos de Educación Superior de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), durante el ciclo escolar 2019-2020 la matrícula en educación superior se distribuyó de la siguiente manera: 51.5% mujeres y 48.5% hombres, lo cual da cuenta de un acceso poco diferenciado a la educación en términos de género.

Como se observa en la tabla siguiente, en ese mismo ciclo escolar la participación de las mujeres es mayoritaria en las siguientes áreas de conocimiento: Educación (73.3%), Salud (67.4%), Ciencias Sociales y Derecho (59.1%), Artes y Humanidades (56.2%) y Administración y negocios (55.9%). Por el contrario, el número de mujeres inscritas en áreas de Ciencias Naturales, matemáticas y estadística (49.8%), Servicios (49.3%) Agronomía y Veterinaria (40.6%), Ingeniería, Manufactura y Construcción (29.8%) y Tecnologías de la información y la comunicación (23.8%) es inferior en comparación con la participación de los hombres.

Matrícula ciclo escolar 2019-2020	Hombres	Mujeres	Total
Total de la Matrícula	2,389,477	2,541,723	4,931,200
Administración y negocios	498,892	632,278	1,131,170
Agronomía y Veterinaria	70,839	48,356	119,195
Artes y Humanidades	84,189	107,832	192,021
Ciencias de la salud	196,390	405,511	601,901

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Ciencias Naturales, matemáticas y estadística	72,728	72,015	144,743
Ciencias sociales y derecho	370,939	536,392	907,331
Educación	110,906	304,768	415,674
Ingeniería, Manufactura y Construcción	709,082	301,582	1,010,664
Servicios	71,068	69,210	140,278
Tecnologías de la información y la comunicación	204,444	63,779	268,223

Fuente: Anuario Estadístico de Educación Superior 2019-2020, ANUIES.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Con la finalidad de apoyar a un mayor número de mujeres en las áreas prioritarias con recursos etiquetados, principalmente a las mujeres pertenecientes a los grupos de la población con mayores niveles de vulnerabilidad, en el Acuerdo número 34/12/20 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Becas Elisa Acuña para el ejercicio fiscal 2021 se implementaron los siguientes criterios de priorización en las modalidades de beca a su cargo:

- Mujeres indígenas
- Mujeres afromexicanas

Lo anterior ha permitido que durante el ejercicio fiscal 2021 se hayan otorgado 26,739 becas a mujeres inscritas en áreas de ingeniería, tecnología y ciencias físico-matemáticas, de las cuales 16,056 cumplieron con el primer criterio de priorización, mientras que 9,094 declararon ser afromexicanas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A razón de lo anterior, durante 2021 se otorgaron 113,772 becas a mujeres inscritas en IPES, de las cuales 26,739 corresponden a alumnas de las carreras de ingeniería, tecnología y ciencias físico-matemáticas, por lo que el resultado del indicador asciende a 23.5%.

Es importante recalcar que las 26,739 becas otorgadas a mujeres inscritas en áreas prioritarias fueron asignadas principalmente a mujeres que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, como se enuncia a continuación:

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

BECAS OTORGADAS A GRUPOS PRIORITARIOS	BECAS
Pertenecen a comunidades indígenas	16,056
Se consideran afrodescendientes	9,094
Declaran tener alguna discapacidad	5,231
Residen en una Zona de Atención Prioritaria	19,738

Obstáculos y oportunidades durante la operación

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa para el Desarrollo Profesional Docente

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: 314

Nombre de la UR: Dirección General de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional de Maestros de Educación Básica

Clave del Pp: S247

Nombre del Pp: Programa para el Desarrollo Profesional Docente

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 296. Sensibilizar y/o formar al personal educativo del nivel básico, para contribuir a mejorar las prácticas educativas con perspectiva de género, respetuosas de los derechos humanos y proclives a la no violencia.

Definición de la población objetivo

La Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos (DGFC), identifica como población objetivo al personal docente, técnico docente, con funciones de dirección, de supervisión y con funciones de asesoría técnica pedagógica de centros educativos públicos a nivel nacional, que se encuentren sujetos a programas académicos formativos con temáticas relacionadas a los derechos humanos, igualdad de género y convivencia escolar pacífica.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La DGFC identifica la necesidad de contribuir en la construcción de ambientes de convivencia escolar sanos, pacíficos, democráticos e incluyentes, así como de coadyuvar en el fortalecimiento de relaciones igualitarias y de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el aula y el contexto escolar; todo esto repercute en la mejora del aprendizaje de alumnas y alumnos.

En la demanda de los procesos formativos para las prácticas educativas se debe incluir la promoción del respeto a las identidades de género, a las formas de pensar divergentes, a la diversidad cultural, étnica y lingüística; en las que se analicen, se estudien y se eviten relaciones de poder asimétricas, formas de discriminación, situaciones de violencia, acoso escolar, entre otras problemáticas.

Desde esta Unidad Responsable, se tiene certeza de que se requieren docentes con una formación sólida en conocimientos, competencias y habilidades para afrontar este tipo de situaciones, con un trabajo articulado que favorezca procesos de sensibilización en temáticas de relevancia social como convivencia escolar pacífica, derechos humanos e educación socioemocional e igualdad de género.

Es necesario aprovechar áreas de oportunidad que permitan focalizar estas problemáticas, reconociendo a la escuela como el principal espacio de formación, pero también, reconociendo que las prácticas

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

discriminatorias producen y reproducen desigualdades, estereotipos y violencia entre mujeres y hombres, por ello, se debe seguir trabajando para reforzar acciones que contribuyan a su erradicación.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para el tercer trimestre, esta Unidad ha entregado la totalidad de los apoyos financieros que otorga el Programa a las Autoridades Educativas Estatales, a fin de que realicen las gestiones internas en sus entidades para la contratación de instancias formadoras, quienes son las instituciones encargadas de desarrollar los programas académicos formativos.

Por otra parte, esta Dirección General ha validado las propuestas de Estrategias Estatales de Formación presentadas por las Autoridades Estatales, como los documentos normativos-operativos para el desarrollo de los procesos de formación planeados para implementarse en cada entidad federativa, en la que se pueden incluir cursos, talleres, diplomados, conferencias, *webinars*, talleres cortos, entre otras opciones de formación docente.

Así mismo, se han formalizado la totalidad de los Convenios de coordinación con los gobiernos de las diferentes entidades federativas, con el fin de otorgar certeza jurídica a las acciones del programa y en consecuencia a las estrategias estatales de formación.

Finalmente, esta Dirección General ha comenzado a realizar el registro de la oferta académica de formación que han propuesto las diversas autoridades educativas estatales, con este proceso se formalizan los programas académicos que estarán disponibles para la formación de maestras y maestros durante el ejercicio.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La situación de emergencia sanitaria por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), que se ha mantenido en el país, ha complicado la operación de acciones planificadas durante el año, muchas actividades se han tenido que adaptar de un modelo de seguimiento presencial a virtual.

Por otra parte, derivado de una reforma administrativa implementada en la Secretaría, esta Dirección General ha pasado por una larga gestión para adscribirse orgánicamente a una Unidad de nueva creación, lo que ha imposibilitado el desarrollo adecuado de procesos administrativos, como el retraso en la entrega de los recursos financieros que destina el programa a sus beneficiarios, la cual se realizó durante el tercer trimestre.

La DGFC ha logrado adaptarse a estos inconvenientes desde el año pasado, se tiene la confianza que al final del ejercicio se entregaran los resultados esperados, ha sido de gran valía la aportación de las AEE para seguir con toda actividad calendarizada aún en fechas posteriores a las establecidas.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Becas Elisa Acuña

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: 600

Nombre de la UR: Subsecretaría de Educación Media Superior

Clave del Pp: S243

Nombre del Pp: Programa de Becas Elisa Acuña

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 357 Fomentar o impulsar el desarrollo de capacidades científicas y tecnológicas en los alumnos de Educación Media Superior, así como, contribuir a la formación profesional y superación académica del personal académico, personal académico-investigador, investigadores/as personal con funciones de dirección, y/o docentes de Instituciones Públicas de Educación Media Superior

Definición de la población objetivo

Alumnos/as inscritos en alguna Institución de Educación Media Superior (IEMS) participante en el ciclo escolar vigente y/o personal docente, personal académico y profesores/as investigadores/as, investigadores/as y personal con funciones de dirección (directores/as) pertenecientes a alguna Institución Pública de Educación Media Superior (IPEMS) participante, en el ciclo escolar vigente.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De las y los estudiantes del padrón activo del Programa de Becas de la Subsecretaría de Educación Media Superior para el ejercicio fiscal 2021 en la Beca de Estímulo para Educación Dual, Servicio Social, Prácticas Profesionales, ha otorgado 7,771 becas de las cuales el 53% de las mujeres que recibieron una beca tiene entre 15 a 59 años; mientras que el 47%, de los hombres solicitantes pertenecen a este rango de edad.

El Gobierno de México busca priorizar recursos humanos y financieros para fortalecer los mecanismos de apoyo para alentar a las adolescentes embarazadas y a las madres jóvenes a proseguir con sus estudios durante el embarazo. Aunado a ello, se busca que los programas coadyuven con la eliminación de estereotipos discriminatorios y barreras estructurales que impidan que las niñas prosigan sus estudios después de la educación básica y mejoren las iniciativas que alienten la matriculación de niñas en disciplinas en las que tradicionalmente, ha predominado el acceso de los hombres, como son la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

La importancia del otorgamiento de becas radica en tratarse de una estrategia que permite compensar las carencias de la población de escasos recursos, evitando que las y los estudiantes abandonen su educación,

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

promoviendo así la equidad en el ámbito educativo, impulsando una mayor inclusión educativa y, a futuro, en el mercado laboral.

Considerando la desigualdad entre hombres y mujeres, el Programa de Becas Elisa Acuña de la Subsecretaría de Educación Media Superior ha desarrollado acciones afirmativas para combatir aquellos factores que acentúan y perpetúan la vulnerabilidad de las mujeres, utilizando los criterios de priorización establecidos en las RO.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Cuando los recursos disponibles sean insuficientes para otorgar una beca a todos/as los/as solicitantes, el Programa de Becas Elisa Acuña utiliza los siguientes criterios de priorización prevista en sus convocatorias de becas para el ejercicio fiscal 2021:

- a) Estudiantes provenientes de escuelas ubicadas en localidades o municipios indígenas de alto o muy alto grado de marginación.
- b) Ser mujer o varón indígena o afrodescendiente, por autoadscripción.
- c) Estudiante con algún tipo de discapacidad.
- d) Personas con calidad de víctimas directas o indirectas y que se encuentren en el Registro Nacional de Víctimas.
- e) Los/as estudiantes que no cuenten con un beneficio otorgado por el Gobierno Federal y/o a través de un convenio de colaboración celebrada entre la SEMS y el gobierno de una Entidad Federativa.

En este sentido, aún y cuando las becas se dirigen a un grupo específico de estudiantes de educación media superior (los que realizan una práctica profesional, que cursan su formación dual en una empresa y/o realizan su servicio social), el registro para solicitar la beca está abierta a todos los grupos sociales. Por otra parte, como una acción afirmativa en relación a la igualdad de género, se otorgan becas con montos diferenciados, ligeramente mayores para las mujeres, en el caso de la Beca para la Profesionalización Docente.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El 01 de febrero de 2021, se publicaron en el portal del Programa de Becas Elisa Acuña becasmediasuperior.sep.gob.mx, las convocatorias para la Beca de Estímulo para Educación Dual, la Beca de Estímulo para Prácticas Profesionales, Beca de Estímulo para Servicio Social, las cuales están dirigidas para alumnos inscritos/as en el Colegio Nacional de Educación Técnica, en la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios, en la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y Ciencias del Mar, en el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos, en el Centro de Enseñanza Técnica Industrial o en Instituto Politécnico Nacional, que han sido aceptados/as para realizar la Educación Dual, las Prácticas Profesionales y el Servicio Social y sean postulados por el Comité de Becas de su plantel a solicitar las becas.

Para el caso de las convocatorias a la beca para la Profesionalización Docente, se publicaron en el portal oficial becasmediasuperior.sep.gob.mx, en las siguientes fechas:

- Diplomado "Transversalidad de la Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas", publicada el 22 de marzo del presente.
- Diplomado "Transversalidad de la Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas", publicada el 01 de julio del presente.
- Diplomado "Diseño y construcción de un Dron", publicada el 29 de julio del presente.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Diplomado “Robótica como tecnología emergente para el componente profesional en el bachillerato tecnológico”, publicada el 18 de agosto del presente.
- Diplomado “Robótica como tecnología emergente para el componente profesional en el bachillerato tecnológico”, publicada el 20 de septiembre del presente, se encuentran en curso el procedimiento de registro a los aspirantes.

El Programa ha otorgado 7,771 becas durante el tercer trimestre (julio-septiembre) del presente ejercicio fiscal, lo que representa el 65% de las metas programadas, de acuerdo a lo siguiente:

TIPO BECAS	No. BECAS
FORMACIÓN DUAL	1,056
PRÁCTICAS PROFESIONALES	1,869
SERVICIO SOCIAL	4,720
PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE	126
TOTAL	7,771

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Las becas otorgadas dependen de la demanda de cada estudiante y su otorgamiento del cumplimiento de los requisitos establecidos en las Reglas de Operación y en la convocatoria

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Políticas de igualdad de género en el sector educativo.

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: 700

Nombre de la UR: Oficialía Mayor

Clave del Pp: E032

Nombre del Pp: Políticas de igualdad de género en el sector educativo.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 224. Institucionalización de las perspectivas de igualdad de género y derechos humanos en la Secretaría de Educación Pública.

Definición de la población objetivo

Se refiere a las unidades administrativas o áreas de nivel central, entidades paraestatales y órganos desconcentrados de la Secretaría de Educación Pública, que en función de sus atribuciones se les brinda orientación y asesoría para la instrumentación de la política de igualdad de género, derechos humanos y prevención de la violencia de género, así como para el fortalecimiento del clima laboral.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En el contexto del Programa E032, se han identificado las siguientes brechas de desigualdad que afectan al sector educativo:

La reproducción de estereotipos de género en el campo formativo. “De acuerdo con los datos de licenciatura universitaria y tecnológica de la ANUIES, para el ciclo escolar 2016/2017, en las áreas de estudio en Educación; Salud; Ciencias Sociales, Administración y Derecho; y Artes y Humanidades, se registra un mayor porcentaje de mujeres que de hombres. De manera inversa, en las de Ingeniería, Manufactura y Construcción; Servicios; Agronomía y Veterinaria; y Ciencias Naturales, Exactas y de la Computación predominan los hombres. En las **áreas de Educación y Salud, la participación de las mujeres supera a la de los hombres en 47.6 y 32.8 puntos porcentuales**, mientras que en **Ingeniería, Manufactura y Construcción y en la de Servicios los hombres superan a las mujeres en 44.6 y 34.6 puntos porcentuales**, respectivamente”.⁸

El acceso y permanencia en el sistema educativo.

En México, existe un total de 4.7 millones de analfabetas, los cuales representan el 5.4% de la población nacional de 15 años y más; de éstos, el 61.5 % son mujeres y 38.5% hombres.⁹ Situación que se agrava en las zonas rurales, ya que de los 18.7 millones de personas mayores de 15 años que residen en localidades de menos de 2500 habitantes, el 12.9% son analfabetas (59.6% son mujeres y 40.3% hombres)

La retención de mujeres de educación media superior a superior.

Al analizar los indicadores de Educación Superior, se observa que la cobertura total alcanzada fue de 39.7%, muy baja si la comparamos con la cobertura de educación media superior (84.2%); asimismo, el porcentaje de egresados de media superior, que logran ingresar a superior (absorción), es del 72.8%, siendo menor el porcentaje de mujeres, respecto de los hombres.

⁸ Fuente: INMUJERES e INEGI. 2018. *Mujeres y hombres en México 2018*. México: INEGI, página 100. Documento de Internet consultado en junio de 2019 en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

⁹ Encuesta Intercensal 2015, INEGI.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La discriminación y las violencias de género en el sector educativo.

De acuerdo a las principales cifras de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, en el Ámbito Escolar, destaca lo siguiente:

- La **prevalencia nacional de violencia escolar** es de 25.3% a lo largo de la vida y de 17.4% en los últimos 12 meses.
- 10.4% de las mujeres de 15 años o más han experimentado violencia escolar **de tipo emocional** a lo largo de la vida; y 7.8% en los últimos 12 meses.
- 16.7% de las mujeres de 15 años o más han experimentado violencia escolar de tipo físico a lo largo de la vida; y 6.3% en los últimos 12 meses.
- 10.9% de las mujeres de 15 años o más han experimentado violencia escolar **de tipo sexual** a lo largo de la vida; y 10.7% en los últimos 12 meses.
- Por **nivel de escolaridad**, se observa un mayor porcentaje de incidencia de violencia escolar, en los últimos 12 meses, en el nivel medio superior (20.1%), y le sigue las que tienen educación superior (16.6%).
- Por nivel de escolaridad, se estima que las mujeres de 15 años y más presentan los mayores porcentajes de violencia física y violencia sexual en el nivel medio superior; mientras que la violencia emocional se presenta con mayor incidencia en el nivel superior, durante los últimos 12 meses.
- En cuanto a los **agresores** mencionados por las mujeres de 15 años y más que experimentaron violencia en el ámbito escolar, destacan los siguientes resultados en los últimos 12 meses:
 - 47.1% experimentaron violencia de compañeros.
 - 16.6% experimentaron violencia de compañeras.
 - 14.0% experimentaron violencia de persona desconocida de la escuela.
 - 11% experimentaron violencia de maestros.

Educación y proyecto de vida de las mujeres.

De acuerdo con el Estudio sobre “Fecundidad de Niñas y Adolescentes de 10 a 14 años”¹⁰, se estima que en 2016 ocurrieron 11 mil 808 nacimientos en niñas y adolescentes de 10 a 14 años, lo que implica 32 nacimientos diarios; a nivel nacional, se estima que la tasa de fecundidad de niñas y adolescentes de 10 a 14 años es de 2.15 nacimientos por cada mil, pero considerando al grupo de niñas y adolescentes de 12 a 14 años, con mayor exposición al riesgo, la tasa es de 3.55 nacimientos por cada mil; La mayoría de las niñas y adolescentes de 10 a 14 años cuenta con primaria completa y, dado el carácter de obligatoriedad de la educación básica, ha aumentado el porcentaje de las que tienen secundaria o equivalente. Sin embargo, cerca del 10% en 2016 aún tiene rezago escolar, ya que tienen primaria incompleta o menos (2.6% sin escolaridad y 6.9% con primaria incompleta).

La estructura ocupacional del sistema educativo. En la SEP, del total de puestos ocupados por mujeres el 2.5% ocupa puestos de jefatura de departamento hasta direcciones generales, con los hombres, el 3.7% ocupa cargo de jefaturas de departamento hasta subsecretarías y secretarías. En la labor docente y directiva la

¹⁰ Fuente: Estimaciones del CONAPO con base en la reconstrucción de nacimientos a 7 años a partir de INEGI, estadísticas vitales de nacimientos 1990-2016 y CONAPO. Estimaciones y Proyecciones de la Población 1990-2030. Nota: Los valores de 2016 son estimaciones elaboradas por la SG del CONAPO con base en una extrapolación lineal a partir de la reconstrucción de nacimientos.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

participación de las mujeres se refleja en Educación Básica en tanto la masculina se aprecia en Educación Media Superior y Superior.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No Aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con objeto de lograr que las Áreas de la Secretaría de Educación Pública del sector central, los órganos desconcentrados y entidades paraestatales, cuenten con las condiciones para institucionalizar las perspectivas de igualdad de género y de derechos humanos en el desarrollo de las políticas educativas derivadas de sus atribuciones, a través de la transversalidad, la Secretaría de Educación Pública instrumenta dos estrategias:

- A. Con la primera se desarrollan acciones que contribuyen en la incorporación de las perspectivas de igualdad de género y derechos humanos en la política educativa
- B. Con la segunda se desarrollan acciones para fortalecer el clima laboral para la igualdad y no discriminación en el sector central de la SEP.

1.-Acciones de análisis del marco programático; de orientación a las áreas y de revisión de documentos que inciden en la incorporación de las perspectivas de género y derechos humanos en las prácticas institucionales desarrolladas por las áreas.

Indicador 1.1 Revisión de documentos normativos para la incorporación de las perspectivas de género y de derechos humanos.

A partir del análisis del proyecto del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024 y su respectivo Decreto de aprobación remitidos por la Dirección General de lo Consultivo y de Contratos y Convenios de la Unidad General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Gobernación, se elaboró el documento "Opinión de la Coordinación Sectorial de Igualdad de Género y Programas Transversales al Proyecto del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2021-2024".

En dicha opinión destaca lo siguiente:

- A. El proyecto del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2021-2024, se encuentra alineado con la Ley General de Educación.
- B. La Coordinación Sectorial de Igualdad de Género y Programas Transversales, realizó una primera identificación de las Unidades Responsables de la SEP que, de conformidad con sus atribuciones y en función de los programas y/o estrategias que desarrollan pueden dar atención a las acciones puntuales que propone el proyecto del PRONAIND 2021-2024:
 - i) Un total de 5 objetivos prioritarios y 12 estrategias prioritarias del Programa Sectorial de Educación se encuentran vinculadas con el proyecto de PRONAIND 2021-2024, especialmente con lo que respecta a las 25 acciones puntuales en las que la SEP aparece identificada como instancia coordinada o coordinadora.
 - ii) En las 25 acciones puntuales que corresponde atender a la SEP, se han identificado, de manera preliminar, Programas o Estrategias que actualmente instrumenta la Secretaría.

Como resultado de la revisión y análisis del proyecto del Programa Nacional de Desarrollo Social 2021-2024 y su Decreto de aprobación remitido por la Dirección General de Normativa y Consulta en la Unidad del Abogado General y Comisionado para la Transparencia de la Secretaría de Bienestar, se elaboró el documento "Opinión de la Coordinación Sectorial de Igualdad de Género y Programas Transversales Proyecto del Programa Nacional de Desarrollo Social (PNDS) 2021-2024".

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En dicha opinión destaca lo siguiente:

- 1) El proyecto del Programa Nacional de Desarrollo Social (PNDS) 2021-2024, se encuentra alineado con la Ley General de Educación y al Programa Sectorial de Educación (PSE) 2020-2024.
- 2) El Programa Nacional de Desarrollo Social (PNDS) 2021-2024, pone especial énfasis en el desarrollo de acciones tendientes a lograr:
 - La Instalación y funcionamiento de las Universidades para el Bienestar Juárez García.
 - El Acceso de todos los jóvenes a la educación.
- 3) La Coordinación Sectorial de Igualdad de Género y Programas Transversales, realizó una primera identificación de 12 Programas Presupuestarios responsabilidad de la Secretaría con los que podrían atenderse 18 de las 33 las acciones puntuales asignadas a la Secretaría de Educación Pública.
- 4) En el caso de las 15 acciones puntuales, es factible su atención, pero se requiere identificar las Unidades Responsables que se harán cargo de su instrumentación, además de conocer la estrategia de coordinación que definan las dependencias responsables de las acciones puntuales 2.4.9; 2.5.6; 2.6.4 y 2.6.5.

Se realizó la revisión y emisión de observaciones a la “Guía para elaborar y emitir las Reglas de Operación de los Programas del Sector Educativo sujetos a dicha modalidad para el ejercicio fiscal 2022”.

Se revisó y emitieron comentarios al documento “Protocolo y Procedimiento para Prevenir, Atender y Erradicar el Hostigamiento, Acoso Laboral y Maltrato Laboral”. El cual se envió al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), mediante correo electrónico del 20 de septiembre.

Indicador 1.2 Orientación a las áreas del sector central, órganos desconcentrados y entidades paraestatales de la SEP para incorporar las perspectivas de género y derechos humanos en sus prácticas institucionales.

En el contexto de los trabajos para coordinar la atención de las acciones puntuales del **Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD)**, se gestionó la designación de Enlaces-proigualdad de 13 unidades administrativas para dar seguimiento y proveer de información respecto a la atención de las acciones puntuales responsabilidad de la Secretaría de Educación Pública.

A solicitud de la presidencia del Instituto Nacional de las Mujeres, se gestionó que los Enlaces-proigualdad de 27 unidades administrativas de la SEP realicen el registro los datos de identificación requeridos en el formulario disponible en el siguiente enlace: <https://forms.office.com/r/TuFDNctT5R>. Con la información registrada INMUJERES tramita el alta en la Plataforma del Proigualdad y el envío del usuario y contraseña de acceso¹¹.

Se orientó a la Dirección de Proyectos Especiales de la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte respecto a los Compromisos Institucionales que comprometieron para dar atención a las acciones puntuales

¹¹ De acuerdo con los procesos organizativos diseñados por el INMUJERES, cada uno de los enlaces será el responsable de registrar en la Plataforma de Seguimiento del Proigualdad, la información de los avances para dar cumplimiento a las acciones puntuales comprometidas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

asignadas al sector educativo, en el contexto del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y se emitieron las siguientes recomendaciones:

- Los compromisos generales que han definido para la atención de 22 acciones puntuales denotan el inicio de procesos de posicionamiento de la perspectiva de género de manera transversal e interseccional en el CONADE.
- Es importante dar especial seguimiento al desarrollo de los compromisos establecidos en las acciones puntuales 3.2.3 y 3.3.1 en donde CONADE aparece como instancia responsable, así como de la acción puntual 3.3.6 donde aparece como “instancia coordinadora”.
- Es importante verificar que los compromisos específicos identificados en las 19 acciones puntuales restantes comprometidos para 2021 ya se estén llevando a cabo, ya que como saben INMUJERES ha notificado que en breve pondrá en funcionamiento la Plataforma de Seguimiento del Proigualdad, y contar con esa verificación les permitirá valorar los avances a reportar en dicha plataforma.
- Se identifica una inconsistencia, en la alineación registrada en la acción puntual 1.1.4 ya que en formato que remitieron está alineada al objetivo 1, Estrategia 1.2 Promover la eliminación de actitudes y comportamientos sexistas para la plena e igualitaria participación de las mujeres en actividades económicas., cuando lo correcto es alinearla a la estrategia 1.1. Fortalecer el marco normativo e institucional para la participación económica de las mujeres en condiciones de igualdad.

Se llevó a cabo una reunión de trabajo con la Dirección General de Planeación Programación y Estadística Educativa con el objeto de intercambiar información para definir la forma en que la Secretaría de Educación Pública dará atención a la acción puntual 4.6.2 del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024, que la letra dice: *Contribuir a la generación de estadísticas con enfoque de género en el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica que favorezcan la igualdad sustantiva y contribuyan a la generación de información sobre violencia contra las mujeres.*

El acuerdo general es que la atención de la acción puntual 4.6.2 del PROIGUALDAD, se circunscribe a la participación de la SEP en el Comité Técnico Especializado de Información con Perspectiva de Género (CTEIPG) del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG). En este contexto, la Coordinación Sectorial de Igualdad de Género y Programas Transversales y la Dirección General de Planeación Programación y Estadística Educativa de la SEP trabajarán de manera coordinada; cada una desde su ámbito de competencia.

En el contexto de los trabajos para coordinar la atención de las acciones puntuales del *Programa Nacional de Derechos Humanos (PNDH 2020-2024)*:

- Se solicitó a los enlaces del PNDH de 14 unidades administrativas revisar y valorar los “Parámetros de cumplimiento” y propuestas de “Gestiones de Cumplimiento” emitidos por la Secretaría de Gobernación, para la atención de las acciones puntuales del PNDH 2020-2024.
- Se solicitó a los enlaces del PNDH de 17 unidades administrativas la información sobre las acciones realizadas en el periodo enero-agosto 2021.

En el marco de Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA) se llevaron a cabo dos reuniones de orientación:

- Reunión virtual con la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) y la Dirección General de Materiales Educativos (DGME), con la finalidad de actualizar y orientar a la nueva enlace de la DGME respecto a los avances del Grupo de Trabajo sobre Educación Integral en Sexualidad y Capacitación (GTEISyC) y las acciones prioritarias a realizar por la DGME, conforme al Programa de Trabajo 2021-2022 del GTEISyC; esta reunión se realizó el 9 de septiembre.
- El 13 de septiembre se realizó una reunión virtual con la Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez (CNBBBJ) para actualizar y orientar a la servidora pública que fue designada como enlace de la ENAPEA, sobre el trabajo que desempeña la SEP en la Estrategia, incluyendo la contribución que ha realizado la CNBBBJ para los informes de la ENAPEA reportados en 2019 y 2020.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se coordinó con la Dirección General de Programación, Planeación y Estadística Educativa, y la Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos, la revisión y actualización de los indicadores que reporta la SEP al Comité Técnico Especializado en Información sobre la Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (CTEIPIDNNA), posteriormente se revisó e integró la información de ambas unidades administrativas y se envió la información mediante correo electrónico de fecha 10 septiembre.

En el contexto de la Comisión para la Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes Migrantes y Solicitantes de la Condición de Refugiado, se llevó a cabo una sesión de trabajo virtual para la presentación de la *Guía de Acceso a la Educación de Niñas, Niños y Adolescentes en contexto de Migración y/o Trabajo Infantil*, elaborada por el Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca (IEEPO). En la sesión participó personal encargado de la atención a población migrante en las secretarías de educación de los estados de Chiapas y Tabasco, así como personal del Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE).

Indicador 1.3 Análisis del cumplimiento de la SEP a los programas y compromisos en materia de igualdad de género y derechos humanos.

En el marco del Programa Nacional de Derechos Humanos (PNDH 2020-2024), se realizó la revisión, validación y propuesta de nuevas "Gestiones de cumplimiento" de las *"Fichas de Gestión de Compromisos"* remitidas por la Dirección General de Política Pública de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación para validación.

La validación realizada tiene como respaldo la información proporcionada por las Unidades Administrativas de la SEP para la atención de las acciones puntuales del PNDH a través de los Programas Presupuestales bajo su responsabilidad.

En atención a la solicitud realizada por la Dirección General de Política Pública en Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación, se integró el **Reporte de Logros del PNDH**. Dicho reporte da cuenta de las acciones realizadas durante el periodo enero-agosto 2021 por 17 unidades administrativas en para la atención a las acciones puntuales asignadas a la SEP.

En el marco del **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024** se realizaron reuniones de trabajo con 09 unidades administrativas¹² del Instituto Nacional de las Mujeres, con el objeto de intercambiar información y definir las estrategias con las que se dará atención a las 60 acciones puntuales asignadas a la SEP.

En el marco del **Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA)** se participó en cinco reuniones del Grupo de Trabajo de la Comisión de Protección Integral de NNA migrantes y solicitantes de la condición de refugiado en donde se abordaron los siguientes temas:

- Metodología sobre las Jornadas de Actualización.
- Ingreso al sistema educativo nacional, validación y certificación de estudios para niñas, niños y adolescentes en situación de movilidad.

¹² De acuerdo con la estrategia organizativa del INMUJERES, las unidades administrativas que la integran tienen asignado un determinado número de acciones puntuales del PROIGUALDAD, a las cuales deben dar seguimiento y brindar asistencia a las dependencias responsables de su atención,

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Curso de Capacitación Introductoria para funcionarios públicos sobre Promoción y Protección de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en Situación de Movilidad Humana.
- Curso de Primeros Auxilios Psicológicos
- Lanzamiento del Curso sobre la Ruta de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en Situación de Migración.
- Matriz de Indicadores de la Ruta de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en Situación de Movilidad.

En representación de la SEP y como integrante de la Comisión de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes Migrantes y Solicitantes de la Condición de Refugiado, se participó en las *Jornadas de Actualización*, convocadas por la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes. Sesiones virtuales.

Jornadas de Actualización	Entidades Federativas	Fecha
Región Sur	Chiapas, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán	12 de agosto
Región Centro	CDMX, Jalisco, Puebla, San Luis Potosí, Tlaxcala y Zacatecas, Hidalgo, Guanajuato	2 de septiembre
Región Norte	Baja California, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas	22 de septiembre

El propósito de las jornadas es fortalecer la articulación interinstitucional y la coordinación de actores en la protección integral de niñas, niños y adolescentes en situación de movilidad, así como socializar temas clave en materia migratoria tales como:

- Las implicaciones de la reforma del 11 de noviembre de 2020 a la Ley de Migración y a Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político;
- El contenido de la Ruta de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en Situación de Migración,
- Contenido y alcance de la “Guía para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes Migrantes a Disposición del Instituto Nacional de Migración”; la “Guía para la atención de las solicitudes de reconocimiento de la condición de refugiado de NNA migrantes acompañados, separado y no acompañados” de la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados y la “Guía Básica para la Restitución de Derechos en contexto de migración” de la Procuraduría Federal de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes.

En el marco de la **Comisión para el Seguimiento de las Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer** (Comisión CEDAW), se participó en la Segunda Reunión de los trabajos de la Mesa de Atención a Problemáticas Estructurales y Empoderamiento Económico convocada por la Secretaría de Bienestar, en la que fue presentado el Informe de los programas que atienden la recomendación 44a *Reforzar su estrategia nacional de reducción de la pobreza con un enfoque en los grupos más desfavorecidos y marginados de mujeres, en particular las mujeres indígenas, afrodescendientes y rurales*, correspondiente a los ejercicios fiscales 2019 y 2020, así como el seguimiento y propuesta de plan de trabajo de la Mesa.

2. Acciones de identificación de temáticas para la sensibilización y capacitación; de orientación y seguimiento a las áreas, así como de difusión de campañas institucionales de sensibilización, para fortalecer espacios laborales con igualdad de género y no discriminación, realizadas.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Indicador 2.1 Realización de acciones de difusión y campañas institucionales de sensibilización en materia de igualdad de género, no discriminación y derechos humanos que inciden en mejorar los espacios laborales con igualdad de género y no discriminación.

En coordinación con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, se organizó y realizó el 19 de agosto la Conferencia virtual “Violencia contra las mujeres, la relevancia de las estadísticas respecto a las violencias”, la cual fue impartida por la Dra. Alejandra Ríos Cázares, Directora General Adjunta de Desarrollo, Análisis e Indicadores. Se contó con la participación de 239 personas servidoras públicas (164 mujeres y 75 hombres) de 25 áreas del sector central y desconcentrado de la SEP.

Se coordinó con la Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicación (DGTIC), el diseño y difusión del Comunicado “¡Te invitamos a conocer el boletín de difusión La Violencia Contra las Mujeres en México: avances y retos!”, el cual se difundió través del correo de comunicación interna, los días 23 de julio, 6 de agosto y 22 de septiembre. Así mismo, con este documento se diseñó una propuesta de contenido para que la DTIC diseñe y difunda durante los meses de octubre y noviembre, seis boletines con las siguientes temáticas:

- a) Violencia, Legislación y Presupuesto (primera difusión fue el 29 de septiembre)
- b) Violencia de Género y Justicia (pendiente de difundir)
- c) Violencia extrema: Femicidio (pendiente de difundir)
- d) Violencia en tiempos de COVID -19 (pendiente de difundir)
- e) Violencia en la Administración Pública Federal (pendiente de difundir)
- f) Violencia desde la Narrativa de las Mujeres (pendiente de difundir)

Se elaboró y diseñó el Comunicado “Los beneficios de la lactancia materna ante el COVID-19 y la importancia de la participación de la familia en ella”. estos fueron difundidos por el correo de Comunicación Interna de la Dirección General de Tecnologías y Comunicaciones, los días 13 y 25 de agosto del 2021.

En el marco de la Comisión para poner fin a toda forma de violencia contra niñas, niños y adolescentes (COMPVENNA) del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA), se coordinó con la DGTIC el diseño y difusión de un comunicado para dar a conocer el “Protocolo Nacional de Coordinación Interinstitucional para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes Víctimas de Violencia” y el documento “Participación Comunitaria con Niñas, Niños y Adolescentes para el Mejoramiento Urbano. Manual para personas facilitadoras”, este se difundió a través del correo de Comunicación Interna, con fecha del 23 de septiembre, así mismo se tienen programadas dos fechas de difusión para octubre y dos para noviembre.

En el marco del 26 de septiembre. “Día mundial de prevención del embarazo no planificado en adolescentes”, se elaboró una propuesta de contenido, para el diseño de una infografía relacionada con el tema, posteriormente, se coordinó con la DGTIC el diseño digital de la infografía y su difusión. El 27 de septiembre fue difundida a través del correo de Comunicación Interna y por parte de la Coordinación Sectorial, se envió mediante correo electrónico a las y los enlaces de la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes, así mismo, se les hizo llegar la liga de registro e invitación para el Webinar “Priorizando en la agenda pública el embarazo en niñas adolescentes menores de 15 años”, organizado por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

Se coordinó con la Dirección General de Recursos Humanos y Organización la difusión con los enlaces de capacitación de las diversas áreas del Sector Central de la SEP, del Conversatorio “Ni golpes ni gritos, ¿cómo

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

los criamos entonces?” organizado por la Comisión para Poner Fin a toda Forma de Violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes (COMPREVNNA). Así mismo, por parte de esta Coordinación Sectorial, se hizo llegar la invitación y los datos del evento a las y los enlaces de la COMPREVNNA.

En coordinación con la DGTIC la redifusión del comunicado para dar a conocer los cursos “Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres” y “¡Súmate al Protocolo!” que imparte en línea el Instituto Nacional de las Mujeres. Este se difundió el 23 de julio, 23 de agosto y 27 de septiembre.

En coordinación con la Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, se elaboró un comunicado para difundir el “Curso de Formación para la Atención Mental en Niñas, Niños y Adolescentes en Condición de Migración”, la difusión se realizó mediante comunicación interna.

Indicador 2.2 Orientación y seguimiento a las áreas del sector central de la SEP para la instrumentación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación y de los protocolos.

En el marco de la instrumentación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, se realizó la “Tercer sesión ordinaria del Grupo de Igualdad Laboral y No discriminación”, con la participación de siete de los integrantes del Grupo y que representan a la Subsecretaría de Educación Básica; Subsecretaría de Educación Superior; Jefatura de la oficina de la Secretaría; Unidad de Actualización Normativa, Legalidad y Regulación, Dirección General de Presupuesto y Recursos Financieros; Dirección General de Materiales y Servicios y Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, en donde se establecieron los siguientes compromisos en el contexto del proceso de recertificación de la SEP:

- 1) Difusión de la “Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Educación Pública”.
- 2) Promover la participación del personal en los cursos impartidos por INMUJERES (Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres y ¡Súmate al protocolo!)
- 3) Suscribir carta compromiso del Nuevo Código de Conducta.
- 4) Notificar la necesidad de ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.

En atención a la solicitud de Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa (en liquidación), mediante correo electrónico, se brindó información con la finalidad de orientar a la Institución, respecto a la capacitación y certificación de sus personas consejeras, conforme lo establece el del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

En el marco del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, y en atención a la solicitud de la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM) se le brindó orientó mediante correo electrónico, respecto a los pasos a seguir para al nombramiento y certificación de sus personas consejeras.

En el marco de la Jornada de la Nueva Ética realizada por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de Educación Pública, se brindó una la Conferencia virtual “Prevención del acoso sexual y el hostigamiento sexual”, esta se realizó el 23 de agosto, a través de la plataforma de Teams y se contó con la participación de 111 personas servidoras públicas en el Sector Central de la SEP, de las cuales 79 fueron mujeres y 32 hombres.

A solicitud de la Coordinación Técnica Administrativa de la Subsecretaría de Educación Superior, el 8 de septiembre se sostuvo una reunión virtual para organizar una sesión informativa de sensibilización en materia del Protocolo, dirigida a las personas consejeras de la SES, la cual se llevará a cabo el 18 de octubre del presente. Asimismo, se les ha estado orientando a través de correo electrónico con fechas 28 y 29 de septiembre.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Indicador 2.3 Identificación de las temáticas para la sensibilización y capacitación para la promoción de los principios de igualdad de género, no discriminación y respeto a los derechos humanos al interior de la Secretaría.

Se elaboró el documento “Programa de sensibilización en materia de Igualdad de Género, No Discriminación y Derechos Humanos, de la Coordinación Sectorial de Igualdad de Género y Programas Transversales (CSIGyPT). Segundo semestre de 2021- 2022”.

Se participó en la Reunión de Cierre de la Encuesta sobre Necesidades de Cuidados en Pandemia en la Administración Pública Federal (ENCAP 2021), cuyo objetivo es “Obtener información para visibilizar y mejorar la comprensión de los impactos de la pandemia COVID 19, en la vida de las y los servidores de la APF y sus familias, para permitir la identificación de los problemas, así como sus consecuencias y alternativas para su atención.

Resultados generales:

- El 72% de las personas encuestadas tiene 30 y 54 años, de las cuales aproximadamente 5 de cada 10 son mujeres.
- Durante la pandemia, ha predominado el trabajo mixto y presencial.
- Sin importar la modalidad de trabajo o el nivel de puesto se observaron muy pocas diferencias en el número de horas trabajadas por mujeres y hombres.
- Los principales sentimientos favorables para las personas fueron la tranquilidad y la alegría. Sin embargo, también se hicieron presentes sentimientos desalentadores como la angustia y la frustración.
- El desbalance de cuidados de niñas, niños y adolescentes es evidente, el 57.4% de los hombres señalan que es su cónyuge la encargada de este trabajo, mientras que 33.1% de las mujeres lo hacen ellas mismas.
- La mayor cooperación en la distribución de tareas en el hogar se observa cuando se realiza trabajo a distancia.
- Las mujeres reportan muchas ventajas del trabajo a distancia, ya que mencionan que les ha permitido atender sus necesidades familiares (51.1%), descansar (50.2%) así como capacitarse (41.8%) y solo han restringido las actividades sociales y personales.

Otras acciones a reportar:

En el contexto del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) se participó en:

- a) Primera Sesión Ordinaria del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA), en la cual fueron presentados.
 - Informe de actividades de la Secretaría Ejecutiva del SIPINNA (diciembre 2020 a marzo 2021)
 - Informe del avance en Comisiones y Grupos de Trabajo (al 30 de junio 2021).
 - Propuesta para la creación de un Consejo Consultivo de Niñas, Niños y Adolescentes.
- b) Primera Sesión Ordinaria de la Comisión de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes Migrantes y Solicitantes de la Condición de Refugiado, en la cual se abordaron los temas:

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Avances del Plan de Trabajo de la Comisión para la Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes Migrantes y Solicitantes de la Condición de Refugiado
- Ruta de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en Situación de Migración - nueva versión ya con revisión jurídica
- Matriz de Indicadores para el Monitoreo y Evaluación de la Ruta de Protección Integral
- Guías de coordinación del INM, PFPNNA y COMAR
 - Guía para la Atención de Niñas, Niños y Adolescentes Migrantes a Disposición del Instituto Nacional de Migración - INM
 - Guía Básica para la Restitución de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en Contexto de Migración – PFPNNA
 - Guía Operativa para la Atención de las Solicitudes de Reconocimiento de la Condición de Refugiado de Niñas, Niños y Adolescentes Migrantes Acompañados, Separados y No Acompañados – COMAR

En el contexto del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se participó en:

- a) Vigésima Cuarta Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en la cual se abordaron los temas:
 - Guía para la implementación de las líneas generales del PROIGUALDAD 2020-2024
 - Reconfiguración de las Comisiones del SNIMH
 - Presentación y avances de la Plataforma de Seguimiento del PROIGUALDAD
 - Buenas prácticas en la configuración de los programas de trabajo que se realizan para la implementación del PROIGUALDAD 2020 -2024
 - Certificación de las personas consejeras
 - Presentación resultados de la Encuesta sobre necesidades de Cuidados en pandemia (ENCAP 2021)

En el marco de la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA), se realizaron las siguientes acciones.

a) Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo (GIPEA):

- A solicitud del INMUJERES, como Secretaría Técnica del GIPEA, se hicieron propuestas de cambio y observaciones a la Minuta preliminar de la Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria del GIPEA, misma que esta Coordinación sectorial envió mediante correo electrónico del 30 de julio.
- Se dio lectura al documento con el seguimiento de los acuerdos derivados de las últimas reuniones del GIPEA 2021 y se notificó mediante correo electrónico del 2 de septiembre que no se tenían observaciones.
- Se participó en la Décimo Quinta Reunión Ordinaria del GIPEA del 8 de septiembre, en esta se presentaron los avances del Grupo de Trabajo sobre Educación Integral en Sexualidad y Capacitación, como instancia coordinadora del mismo.
- Con relación al “Informe Ejecutivo 2020 del GIPEA”, el INMUJERES informó mediante correo electrónico del 10 de agosto que el CONAPO lo publicaría en el sitio de la ENAPEA, por lo cual, se solicitó a la Dirección General de Comunicación Social (DGCS) de la SEP su difusión. La DGCS envió correo electrónico el 14 de septiembre haciendo del conocimiento de esta Coordinación Sectorial que el “Informe Ejecutivo 2020 del GIPEA” se encuentra alojado en la página principal de la SEP, en la sección de “Documentos”: <https://www.gob.mx/conapo/documentos/informe-ejecutivo-del-grupo-interinstitucional-para-la-prevencion-del-embarazo-en-adolescentes-gipea-2020>. Este Informe fue difundido también en el marco del 26 de septiembre “Día mundial para la prevención del embarazo no planificado en adolescentes”, por Comunicación Interna de la SEP, el 27 de septiembre. Además, fue hecho del conocimiento de las y los 20 enlaces de la ENAPEA mediante correo electrónico de misma fecha, adjunto a la invitación al Webinar “Priorizando en la agenda pública el embarazo en niñas adolescentes menores de 15 años” del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), que se realizó el 29 de septiembre.
- En seguimiento a uno de los acuerdos derivados de la 25ª Reunión Ordinaria del GIPEA del 8 de septiembre, y en atención al correo de CONAPO del 10 de septiembre, se diseñó la Estrategia de difusión de la SEP de la **Campaña Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes ¡Yo decido! y**

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

para la erradicación del embarazo en niñas ¡Yo exijo respeto! 2021 (22 de septiembre). Misma que se presentó oficialmente el 23 de septiembre, en forma presencial y a través de Facebook live. Para esta presentación, la Coordinación Sectorial orientó a la Subsecretaría de Educación Media Superior, para elaborar las líneas discursivas del Subsecretario de Educación Media Superior. Así mismo, se siguió la presentación en línea, ya que de esta presentación se derivaron tareas de difusión para la SEP. <https://bit.ly/3usqDBr>

b) Mesa Técnica del GIPEA:

- En atención a la solicitud que se hizo en la Convocatoria de la Tercera Reunión de la Mesa Técnica del 20 de agosto, se sostuvo una reunión de trabajo virtual el 19 de agosto para responder un cuestionario en línea y hacer observaciones al documento de la Consultora de EUROsocial+ para la ENAPEA "Acompañamiento técnico para la implementación de la Segunda fase de la Estrategia Nacional para la Prevención de Embarazo en Adolescentes (ENAPEA 2021- 2024) Programa y plan de trabajo de la ENAPEA", por parte de esta Coordinación Sectorial, en su carácter de instancia coordinadora del GTEIS y la Subsecretaría de Educación Media Superior, Secretaría Técnica del Grupo; solicitando a SEMS su envío mediante correo electrónico con esa misma fecha.
- Se asistió y participó virtualmente en la Tercera reunión de la Mesa Técnica, en calidad de instancia coordinadora del Grupo de Trabajo sobre Educación Integral en Sexualidad y Capacitación (GTEIS y C), del 20 de agosto.
- En seguimiento a uno de los acuerdos de la Tercera Reunión de la Mesa Técnica del 20 de agosto, se sostuvo una reunión de trabajo virtual el 23 de agosto, con el fin de realizar observaciones a los "Lineamientos de la Asamblea de GIPEA 2020", entre esta Coordinación Sectorial, en su carácter de instancia coordinadora del GTEIS y la Subsecretaría de Educación Media Superior, Secretaría Técnica del Grupo; solicitando a SEMS su envío con esa misma fecha.
- En seguimiento a los acuerdos de la Tercera Reunión de la Mesa Técnica del GIPEA del 20 de agosto, y en el marco del diseño del Programa de la ENAPEA 2021-2024, en proceso de elaboración en coordinación con EUROsocial+, se sostuvieron dos reuniones de trabajo virtuales y se realizó trabajo a distancia, con el fin de formular los objetivos prioritarios, las estrategias y acciones puntuales del Componente 1 de la ENAPEA: Educación inclusiva, integral, flexible y educación integral en sexualidad. Las reuniones fueron coordinadas por la consultora de EUROsocial+, y participaron esta Coordinación Sectorial, SEMS, el Consejo Nacional de Población (CONAPO), el Instituto Nacional de Salud Pública (INSP), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Elige Red (OSC), INMUJERES (en su papel de observadora) y la Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez (CNBBBJ) en la segunda reunión, destacando los siguientes resultados:
- Reunión de trabajo virtual del 7 de septiembre de 16:00 a 20:00 horas: se concluyó lo correspondiente a la Educación inclusiva, integral y flexible del Componente 1 de la ENAPEA: Se formularon 1 Objetivo prioritario, 3 estrategias y 16 acciones puntuales, en forma preliminar, ya que también dependerá de que se tenga integrada la información de todos los componentes para una segunda revisión.
- Se realizó una reunión de trabajo virtual entre SEMS y esta Coordinación Sectorial el 17 de septiembre, en la cual se avanzó en la integración del apartado de Educación Integral en Sexualidad del Componente 1 de la ENAPEA y en la revisión de lo que se trabajó en la sesión del 7 de septiembre sobre Educación inclusiva, integral y flexible de este componente. Los avances los envió esta Coordinación mediante correo electrónico del 20 de septiembre.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Reunión de trabajo virtual del 21 de septiembre de 15:00 a 17:00 horas: se concluyó lo correspondiente a la Educación Integral en Sexualidad del Componente 1 de la ENAPEA: Se formularon 3 estrategias y 16 acciones puntuales, en forma preliminar, ya que también dependerá de que se tenga integrada la información de todos los componentes para una segunda revisión. La Consultora informó que todo el trabajo quedó integrado en una matriz de Excel que se encuentra en un drive, mediante correo electrónico del 21.

c) Grupo de Trabajo sobre Educación Integral en Sexualidad y Capacitación (GT EIS y C), coordinado por esta CSIGyPT y la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) como Secretaría Técnica:

- Se integró a la Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos (DGFCDD) al GT EIS y C, mediante Oficio Núm. UAF/CSIGyPT/0155/2021, del 06 de julio del presente, en el que se solicitó la designación de su enlace; dando respuesta con el Oficio DGFC-DRARO-171-2021 del 8 de julio, en el cual se ratifica al enlace con ENAPEA y se establece la asignación de un Enlace para los trabajos con el GT EIS y C.
- Se realizó una reunión de trabajo virtual el 13 de julio, entre la Coordinación Sectorial, como instancia coordinadora del GT EIS y C, la SEMS en su rol de Secretaría Técnica, y la DGFCDD, con el fin de informarles de los avances del Grupo de Trabajo y las acciones a las que se integrarían. Se acordó enviarles por correo toda la información que se había compartido con el GT EIS y C, lo cual se cumplió en la misma fecha.
- Debido a la integración de la DGFCDD al Grupo de Trabajo, se ajustó el Programa de Trabajo 2021-2022 del Grupo y sus "Lineamientos para la Organización y Funcionamiento del Grupo de Trabajo sobre Educación Integral en Sexualidad y Capacitación", por lo cual se les reenviaron ambos documentos al Grupo, mediante correo electrónico del 3 de agosto.
- Debido a los cambios en la Dirección General de Materiales Educativos de la Subsecretaría de Educación Básica, se solicitó nuevamente la designación o ratificación de su enlace en este Grupo de Trabajo, mediante oficio UAF/CSIGyPT/205/2021 del 1 de septiembre de 2021; al cual dieron respuesta con el Oficio DGME/856/2021 del 2 de septiembre para designar a su enlace.
- Se elaboró el Informe de actividades del Grupo de Trabajo de EISC para presentar en la 25ª Reunión Ordinaria del GIPEA, se contó con el apoyo de SEMS.
- En Coordinación con la SEMS, se organizó, preparó la presentación y se coordinó la Tercera Reunión Ordinaria del 13 de agosto, en ésta se presentó el "Tablero de seguimiento de las ocho acciones prioritarias del Programa de Trabajo 2021-2022"; los avances del "Programa de capacitación en línea sobre Educación Integral en Sexualidad para Comunidades Educativas"; los avances en el análisis de la Matriz de acciones en materia de EIS y próximos pasos; el resumen del "Documento de análisis sobre la inclusión de la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos, la EIS, cultura de paz y prevención de la violencia contra las niñas y las mujeres en los Libros de Texto que se hayan actualizado después de 2018"; así como la Presentación del Campus en línea de Educación con cursos y herramientas para la salud, bienestar y autocuidado, PARESS 2030 (www.paress2030.org): Cursos sobre EIS, por parte de la Fundación México Vivo.
- En seguimiento a los acuerdos, el 26 de agosto se envió la presentación a las y los integrantes del GT EIS y C, en donde se incluyó el resumen del "Documento de análisis sobre la inclusión de la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos, la EIS, cultura de paz y prevención de la violencia contra las niñas y las mujeres en los Libros de Texto que se hayan actualizado después de 2018". El documento final se encuentra en revisión para su posterior envío al GT EIS.

d) Grupo de Trabajo de Comunicación y Gestión del Conocimiento:

- Se asistió y participó en la 5ta Reunión Ordinaria del Grupo de Trabajo de Comunicación y Gestión del Conocimiento, del 28 de julio del presente.

e) Grupo de Trabajo para disminuir a cero los Embarazos y nacimientos en Niñas y Adolescentes menores de 15 años del GIPEA:

- Se participó en la Quinta reunión virtual de la Mesa de Entorno Habilitante (coordinada por el IMJUVE), realizada el 1 de septiembre, en la cual se dio seguimiento al programa de trabajo; por parte de esta

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Coordinación Sectorial se actualizó el apartado de permanencia escolar e informando de ello mediante correo electrónico de esa misma fecha.

- Con relación a las acciones de la SEP para la Mesa de Entorno Habilitante en el apartado de permanencia escolar, con relación al “Documento general con los programas e iniciativas orientadas a fomentar la permanencia escolar de niñas y adolescentes embarazadas y/o madres, menores de 15 años, en el nivel de educación básica y de media superior”, se identificaron, seleccionaron y analizaron los programas o acciones con relación a las 20 áreas e instancias de la SEP que reportan a la ENAPEA; se complementó esta información con otras áreas e instancias, así como sus páginas web, y se elaboró una matriz de análisis. El documento final se concluirá en octubre.
- Se participó en la 16° Reunión Ordinaria del Grupo de Trabajo para disminuir a cero los Embarazos y nacimientos en Niñas y Adolescentes menores de 15 años, del 2 de septiembre.
- En cumplimiento a uno de los acuerdos de la 16° Reunión Ordinaria del Grupo y de la Actividad 2 del Plan de Trabajo de la Mesa de Prevención y Atención a la Violencia Sexual, se revisó el documento “Mapa de protocolos, modelos, rutas críticas existentes que estén vinculados a la atención y protección de embarazadas y/o madres menores de 15 años” y se actualizó, principalmente con la información que aportó la Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez, y fue enviado a la SE-SIPINNA mediante correo electrónico con fecha 23 de septiembre.

f) Grupo de Territorialización (GT T, antes Subgrupo GEPEA):

- Se participó en la 5° Reunión Ordinaria virtual del 2021 del 17 de agosto, en la cual se acordó que se buscará fortalecer la presentación de la Ruta NAME en torno a la operación a partir de la implementación en Hidalgo; y que el Encuentro Nacional de los GEPEA (ENGEPEA) será en la semana del 8 al 12 de noviembre (3 días), entre otros temas.

g) Grupo de Indicadores para el Monitoreo y Seguimiento de la ENAPEA (coordinado por el CONAPO):

- Se participó en la Primera Reunión virtual de Trabajo para la revisión de indicadores de la SEP el 12 de julio, entre el CONAPO, la Mesa de Indicadores de la SEP para el Monitoreo y Seguimiento de la ENAPEA, integrada por la Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa, la Dirección General de Educación Indígena, Intercultural y Bilingüe, y la Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos; también participó la SEMS en su carácter de Secretaría Técnica del GT EIS y C. Su objetivo fue “Iniciar los trabajos para la actualización y revisión de los indicadores que se reportan en el monitoreo y seguimiento de la ENAPEA en contribución a su fortalecimiento en el marco de la instalación del Grupo de Trabajo de Indicadores para el Monitoreo y seguimiento de la ENAPEA”. Se acordó que la SEP continuará como parte del Comité Evaluador del Grupo de Indicadores de la ENAPEA; convocar a una reunión técnica para la revisión de las fórmulas propuestas en cada indicador que la SEP reportará (indefinido), y que la SEP enviaría la presentación que se revisó en la reunión. Esto último se atendió el mismo día.

En el marco de la participación en el Sistema Nacional de Prevención, Atención Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (SNPASEVM), y su Comisión de Prevención en representación de la SEP, se realizó lo siguiente:

- Se organizó y presidió la Primera Sesión Extraordinaria de la Comisión de Prevención del 2 de julio. En la cual:

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- a) Se realizó la presentación de los dos modelos:
 - o “Modelo Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Eje de Prevención”, (CP, aprobado en 2017), el que se retomó.
 - o “Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencias contra las Mujeres” (GIEV-INMUJERES, 2021). Del cual se partió para su fortalecimiento en el marco de la Comisión.
- b) Se diseñó, expuso y entregó la Metodología de análisis comparativo de los dos modelos de prevención para su articulación, conforme a la normatividad y acciones prioritarias del Programa de trabajo 2021-2022 de la Comisión de Prevención. Asimismo, se definió la Ruta de revisión para el fortalecimiento del Modelo.
- c) Esta Coordinación Sectorial realizó las observaciones al Acta de la Primera Sesión Extraordinaria de la Comisión de Prevención, enviadas mediante correo al INMUJERES con fecha 27 de julio.
- Se organizó y presidió la Reunión de Trabajo de la Comisión de Prevención del 16 de julio, en la cual la Presidencia presentó las observaciones recibidas al Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencias contra las Mujeres (MIPPVM) y se consideraron los aportes durante la reunión.
- Se realizaron reuniones de trabajo entre SEP e INMUJERES, del 19 al 22 de julio para integrar las aportaciones al Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencias contra las Mujeres (MIPPVM). El 23 de julio INMUJERES envió la versión final del MIPPVM a quienes integran la Comisión de Prevención, para lectura previa a la XLIII Sesión Ordinaria.
- Se organizó y presidió la XLIII Sesión Ordinaria de la Comisión de Prevención del SNPASEVM del 28 de julio. En esta Sesión, el INMUJERES presentó el Informe de la Primera Sesión Extraordinaria, y la SEP el Informe respecto a las observaciones y aportaciones recibidas de los dos modelos de prevención para su articulación. Asimismo, las y los integrantes de la Comisión de Prevención del SNPASEVM, aprobaron el Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencias contra las Mujeres (Acuerdo 04-CP-SO-43/2021); y su presentación en el pleno del Sistema Nacional en su siguiente Sesión Ordinaria, para, en su caso, su aprobación (Acuerdo 05-CP-SO-43/2021).
- Se realizó la Segunda Sesión Extraordinaria de la Comisión de Prevención, el 25 de agosto, con el fin de aprobar los cambios y adecuaciones para la mejora del Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencias contra las Mujeres, propuestas por el INMUJERES (revisados y ajustados por la Presidencia el 19 de agosto en reunión de trabajo). Posterior a esta Sesión, el INMUJERES envió el 27 de agosto la versión final del Modelo a la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) para su envío al SNPASEVM (2 de septiembre).
- Se participó en la Sesión de Trabajo con las Presidencias de las Comisiones de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres del SNPASEVM del 8 de julio.
- Se participó en la XLIV Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia realizada el 7 de septiembre de 2021, para la cual se preparó la presentación del “Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencias contra las Mujeres” de la Comisión de Prevención del SNPASEVM, expuesto por la Coordinadora Sectorial, en representación de la Presidencia de dicha Comisión, a cargo de la SEP. En esta sesión quedó aprobado este Modelo por las instancias que integran el SNPASEVM.

En el marco de la Comisión para poner fin a toda forma de violencia contra niñas, niños y adolescentes (COMPREVNNA):

- En atención al correo de fecha 6 de julio, mediante el cual la SE SIPINNA solicitó revisar y enviar su validación o, en su caso, observaciones al “Informe Integrado de la Secretaría de Educación Pública, correspondiente a la Línea de acción 3.1 Prevención de la violencia en el entorno escolar del Plan de Acción 2019-2024 de México en la Alianza Global para poner fin a toda forma de Violencia contra la Niñez, del periodo noviembre 2020 a mayo 2021” (enviado el 18 de junio con el reporte de 13 áreas e instancias de la SEP); se envió, mediante correo electrónico del 7 de julio, el documento con ajustes mínimos a ser considerados para su validación. El 8 de julio la SE-SIPINNA compartió a esta Coordinación Sectorial la versión final.
- Se participó en la Sesión Ordinaria 2021-01 de la COMPREVNNA, del 14 de julio de 2021, por parte de esta Coordinación Sectorial y de la Dirección General de Gestión Escolar y Enfoque Territorial (DGGEET) de la Subsecretaría de Educación Básica, esto es porque se presentó el punto “Protocolos para la Prevención, Detección y Actuación en Casos de Abuso Sexual Infantil, Acoso Escolar y Maltrato en las Escuelas de

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Educación Básica, por parte de la Mtra. Dinorah A. Ugalde Reza, Coordinadora Sectorial de Igualdad de Género y Programas Transversales. La presentación la hizo la DGGEET y la amplió esta Coordinación Sectorial con el encuadre y la información de otras acciones.

- Se enviaron observaciones al "Proyecto de Acta de la Sesión Ordinaria 2021-01 de la Comisión para poner fin a toda forma de Violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes", mediante correo electrónico del 6 de agosto dirigido a la SE SIPINNA.
- En seguimiento al Acuerdo 02/2021-01, de la Sesión 2021-01 de la COMREVNNA, del 14 de julio de 2021, relativo al Informe de implementación del primer semestre de 2021 del Plan de Acción 2019-2024 de México en la Alianza Global para poner fin a toda forma de Violencia contra la Niñez, presentado en lo general durante esa sesión, se realizaron observaciones que se concentraron en el informe de la SEP, y se enviaron a la SE SIPINNA mediante correo electrónico del 4 de agosto.
- Con el fin de dar cumplimiento al ACUERDO 02/2021-01 de la Sesión 2021-01 de la COMPREVNNA, el 20 de agosto se envió correo electrónico a la SE SIPINNA con el voto electrónico de la SEP, para la validación del Primer informe semestral 2021 del Plan de Acción 2019-2024 de México en la Alianza Global para poner fin a la Violencia contra Niñez de la COMPREVNNA.

Reuniones con la Subsecretaría de Educación Superior y el INMUJERES, en el marco de la implementación de las Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior:

- Reunión virtual del 8 de julio. Reunión de trabajo con la Universidad Abierta y a Distancia de México (UnADM) para la revisión de las cartas descriptivas con el fin de analizar la posibilidad del apoyo de la UnADM para la grabación de los contenidos de capacitación a los diferentes integrantes de las Instituciones de Educación Superior (IES).
- Se envió al grupo de trabajo de las Directrices, mediante correo electrónico del 8 de julio, los avances de la Carta descriptiva del Grupo II. Rectoras y Rectores, que incorpora las observaciones del INMUJERES y de las Universidades Interculturales; con el fin de seguir trabajando en forma conjunta y en el marco de lo que se avanzó con la UnADM.
- Reunión virtual del 12 de julio con la UPN. Se trataron los temas: conjuntar esfuerzos con la UNAM; la estrategia en el marco de la ruta de implementación de las Directrices; avances en la sistematización del Cuestionario Diagnóstico por parte de la UPN; instancias de atención de casos en las IES (avances con los Institutos Estatales y Centros de Justicia); avances en las Cartas descriptivas del proceso de sensibilización; y Organismos Colegiados. Uno de los acuerdos fue enviar las cartas con todas las observaciones integradas para el 19 de julio.
- Una vez realizadas todas las observaciones a las cartas descriptivas, por parte de esta Coordinación Sectorial se envió la Carta Descriptiva del Cuadrante II. Directoras, directores, rectoras y rectores, que integra las observaciones realizadas por todas las instancias, mediante correo electrónico del 22 de julio.
- Reunión del Grupo de Trabajo de las Directrices del 22 de julio, en la cual se acordó reunirse con la Rectora de la UnADM; enviarle todas las cartas descriptivas; ir reuniendo los materiales electrónicos existentes que podrían acompañar a las cartas y comentar el caso Ofelia a la brevedad.
- Por parte de esta Coordinación Sectorial se enviaron las observaciones al caso Ofelia, mediante correo electrónico del 23 de julio.
- Se sostuvo una reunión virtual de trabajo el 3 de agosto, con la Dra. Urenda, de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y responsable de la Carta Descriptiva del Grupo III. Equipo técnico de las Instituciones

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de Educación Superior que implementará las directrices, para su revisión y precisar detalles para su instrumentación.

- Se sostuvo una reunión virtual de trabajo el 6 de agosto, con la Rectora de la UnADM, con el fin de precisar cómo avanzar con la grabación de las sesiones de sensibilización y capacitación.
- El 10 de agosto se participó en la Reunión virtual con las representantes de la CONAVIM y de los Centros de Justicia para las Mujeres, convocada por la SES y el INMUJERES, con el fin de compartir experiencias y visualizar los posibles mecanismos de cooperación institucional para la atención expedita de los casos de hostigamiento sexual y del acoso sexual que se presenten en las IES.
- El 10 de septiembre se participó en la Reunión virtual con las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF), convocada por el INMUJERES y la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP, cuyo objetivo fue “Establecer un mecanismo que permitan la atención expedita apegada a los derechos humanos y la igualdad de género en los casos de hostigamiento sexual y del acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior (IES)”.
- El 13 de septiembre, por parte de esta Coordinación Sectorial, se asistió y participó con un discurso en la “Presentación de la Política Institucional y el Protocolo para la igualdad de género, inclusión y no discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional”, que tuvo por objeto contribuir a su difusión y reafirmar el compromiso de su puesta en práctica.

Se asistió y participó en las tres sesiones virtuales del Taller: Justicia Restaurativa para atención de casos de violencia de género: Clínica de casos, impartido por la Mtra. Katia Ornelas del INMUJERES, las fechas fueron las siguientes:

- a) Primera Sesión: martes 7 de septiembre, de 10:00 a 13:00 horas.
- b) Segunda Sesión: martes 21 de septiembre, de 10:00 a 13:00 horas.
- c) Tercera Sesión: martes 28 de septiembre, de 10:00 a 13:00 horas.

Se asistió al Foro: Niñas, Niños y Adolescentes de México, Orgullo Multicultural transmitido el 17 de septiembre en el Facebook live del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia: <https://bit.ly/3F15Mdz>

Se concluyó la revisión de los cuentos del Concurso de “Cuentos Cortos sobre Niñas y Mujeres en la Pandemia” realizado en el mes de marzo del presente, en el marco de la Campaña de sensibilización: “Conmemoración del 8 de marzo. Día Internacional de las Mujeres” 2021, se contó con un registro de 216 personas participantes, de las cuales 135 fueron mujeres y 81 hombres; así mismo, se contó con la participación de personas servidoras públicas, personal docente y estudiantes de diversos subsistemas de educación media superior.

Se participó en la Reunión de Trabajo virtual del 11 de agosto para presentar los resultados del primer levantamiento de información del proyecto VoCes 19, con el Population Council y el Instituto Mexicano de la Juventud.

En el marco de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV):

- Se participó de manera virtual en la Cuarta Sesión Ordinaria 2021 de la Junta de Gobierno de la CEAV. (12 de agosto)

En el marco del seguimiento al Consejo Nacional para la Prevención y el Control del Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (CONASIDA):

- Primera Sesión Ordinaria del CONASIDA 2021, (1 de julio)
- Se asistió y participó en la reunión virtual de la Mesa de Trabajo para la elaboración del proyecto del Nuevo reglamento del CONASIDA (24 de septiembre).

En seguimiento a los trabajos del CTEIPIDNNA:

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Se participó de manera virtual en la 1ª Sesión Ordinaria 2021 del CTEIPIDNNA del 21 de julio, se revisó la Minuta, no se tuvieron comentarios y se informó a la secretaria de actas mediante correo electrónico del 3 de septiembre.

Se asistió de manera virtual el 21 de julio a la Presentación de resultados del Programa Abrazando la Vida y el lanzamiento de la plataforma PARESS 2030, organizado por el UNFPA y la Organización México Vivo.

Se asistió y participó virtualmente el 18 de agosto en la 15ª Reunión del Grupo Interinstitucional de la Estrategia Nacional de Protección Integral para las Mujeres, Niñas, Niños, Adolescentes y Adultas Mayores, que viven Violencias Basadas en el Género (GIEV), en la cual se presentó por parte de la Coordinadora Sectorial la exposición sobre la "Participación de la SEP en la ENAPEA: Grupo de Trabajo sobre Educación Integral en Sexualidad y Capacitación

Se asistió vía *Facebook live* a la Inauguración de la exposición: <<Mexicanas forjadoras de patria>>, realizada el 8 de septiembre: <https://www.facebook.com/InmujeresMx/videos/573658143989064/>

Se asistió de manera virtual el 29 de septiembre al Webinar "Priorizando en la agenda pública el embarazo en niñas adolescentes menores de 15 años", organizado por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y transmitido a través de la plataforma zoom.

En el marco del Grupo Promotor de la Cartilla de Derechos Sexuales y reproductivos para personas con Discapacidad, se asistió el 30 de septiembre de manera virtual al Webinar "Accesibilidad de los Derechos Reproductivos de las Personas con Discapacidad", organizado por el INMUJERES, el cual se transmitió vía *Zoom* y *Facebook live*.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

En el contexto del periodo de contingencia decretado por la Secretaría de Salud a causa del virus SARS-COV-2 (COVID-19), se continúa fortaleciendo el intercambio de información y el desarrollo de reuniones vía las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: 000

Nombre de la UR: Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez

Clave del Pp: S072

Nombre del Pp: Programa de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 337. Incentivar a través de becas el acceso, permanencia y conclusión educativa de las estudiantes

Definición de la población objetivo

Familias en condición de pobreza y/o marginación con niñas, niños y/o adolescentes inscritos en Instituciones de Educación Básica, o con niñas y/o niños menores de seis años que habitan en localidades prioritarias.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En análisis por género, las mujeres egresan de cada nivel educativo en mayor medida y también lo hacen de manera más oportuna que los hombres. De cada 100 mujeres que ingresaron a primaria en el ciclo escolar 2005-2006, 821 egresaron de la secundaria en hasta 11 ciclos escolares, contra 766 en el caso de los hombres. Las que lo hicieron de manera oportuna, es decir, en nueve ciclos escolares, fueron 691, muy superior al caso de los hombres, con 576 por cada 1,000 (INEE, 2018. La educación obligatoria en México. Informe 2018).

En los resultados educativos se tiene que, en 2018, considerando el nivel educativo según sexo se repiten dos tendencias que han prevalecido en México: a mayor educación mayor ingreso promedio trimestral y que los hombres ganan más que las mujeres en todos los casos. El menor ingreso promedio fue para las mujeres que cuando más tienen la primaria completa con \$5,890 pesos; y el máximo para los hombres con posgrado completo o incompleto con \$109,452 pesos, quienes además ganan casi el doble de las mujeres con el mismo nivel de escolaridad (INEGI, 2018. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2018. México).

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El apoyo económico consiste en una beca familiar de 800 pesos mensuales, que se entrega bimestralmente hasta por un máximo de cinco bimestres en un año a las familias que cuenten con algún niño, niña o adolescente que estudie la EB.

La participación de mujeres y hombres en la solicitud y elegibilidad de los apoyos que proporciona el Programa se da en igualdad de oportunidades, por lo que, la condición de mujer u hombre no es motivo de restricción para la participación y elegibilidad en la obtención de los apoyos, asimismo se busca fomentar la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos.

Asimismo, dado que se conocen los efectos positivos de la entrega de las becas a las mujeres en una familia, el programa fomenta esta actividad y en sus Reglas de Operación establece un procedimiento para asignar como tutora a la madre de familia, preferentemente.

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA****Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Con información preliminar al 1o de octubre, durante el tercer trimestre del ejercicio 2021, el programa otorgó becas a 3,743,665 familias que cuentan con estudiantes de educación básica. El 97.5% de las titulares beneficiarias ante el programa son mujeres.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a que el apoyo se otorga por familia y no de forma individual y que las Reglas de Operación establecen la preferencia de asignar como tutora a la jefa de familia, el desglose por género que se reporta es de las y los tutores de cada familia beneficiaria.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Becas Elisa Acuña

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: 313

Nombre de la UR: Dirección General de Educación Indígena

Clave del Pp: S243

Nombre del Pp: Programa de Becas Elisa Acuña

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 293. Promover el acceso de madres jóvenes y jóvenes embarazadas a becas de apoyo para continuar y concluir sus estudios de educación básica y/o media superior

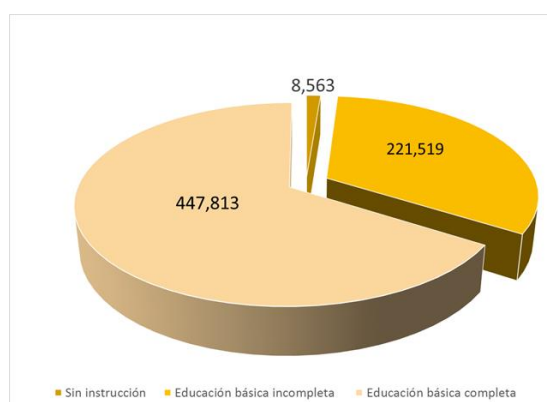
Definición de la población objetivo

Niñas y adolescentes en contexto de vulnerabilidad, agravada por el embarazo y la maternidad temprana de entre 12 y 18 años de edad, para el acceso, permanencia y conclusión de su educación básica.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Censo General de Población y Vivienda (INEGI 2000) reportó que había 135,287 mujeres de entre 12 y 19 años, con un hijo y que no habían concluido la educación básica, cifra que se incrementó a 180,408 de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2005 y a 284,519 de acuerdo con el Censo de Población 2010 del INEGI. Para el 2015, la Encuesta Intercensal 2015 refiere que existen 221,519 mujeres que tienen la educación básica incompleta.

FECUNDIDAD EN NIÑAS Y ADOLESCENTES DE 10 a 14 AÑOS



Fuente: Encuesta Intercensal 2015

En 2016 se estima que ocurrieron 11 mil 808 nacimientos en niñas y adolescentes de 10 a 14 años¹³, lo que implica 32 nacimientos diarios.

¹³ Se considera que la medida de la fecundidad en niñas y adolescentes de 10 a 14 años no es una tasa sino una razón, bajo el supuesto de la mayoría de las niñas de 10 y 11 años aún no presentan su primera menstruación (denominador), por lo que no pueden considerarse como expuestas al riesgo de embarazo.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

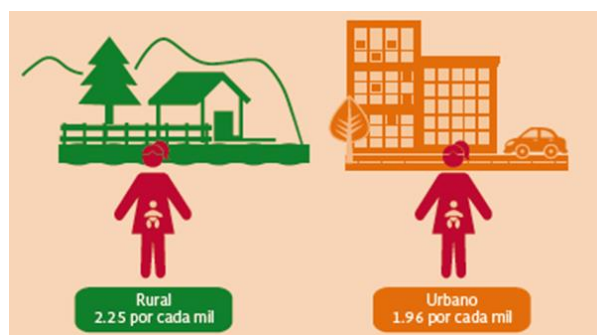
Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

A nivel nacional se estima que la tasa de fecundidad de niñas y adolescentes de 10 a 14 años es de 2.15 nacimientos por cada mil, pero considerando al grupo de niñas y adolescentes de 12 a 14 años, con mayor exposición al riesgo, la tasa es de 3.55 nacimientos por cada mil.



Fuente: Estimaciones del CONAPO con base en la reconstrucción de nacimientos a 7 años a partir de INEGI, estadísticas vitales de nacimiento, 1990-2016 y CONAPO. Estimaciones y Proyecciones de la Población, 1990-2030.

TASA DE FECUNDIDAD DE 10 A 14 AÑOS POR LUGAR DE RESIDENCIA HABITUAL. 2016

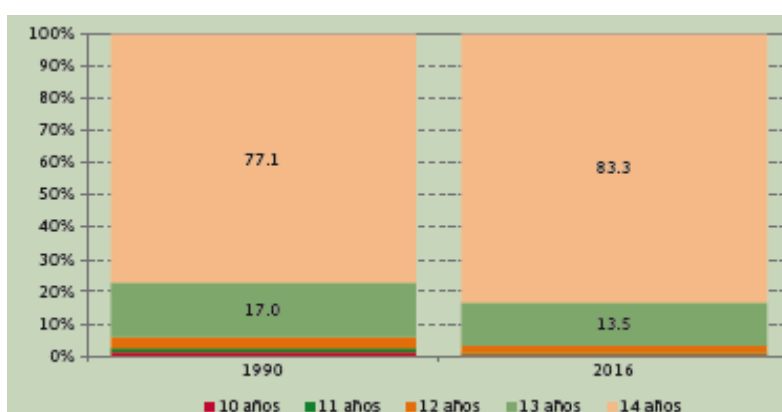


Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres



Fuente: Estimaciones del CONAPO con base en la reconstrucción de nacimientos a 7 años a partir de INEGI, estadísticas vitales de nacimiento, 1990-2016 y CONAPO. Estimaciones y Proyecciones de la Población, 1990-2030.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS NACIMIENTOS EN NIÑAS Y ADOLESCENTES DE 10 A 14 AÑOS DE EDAD POR EDADES INDIVIDUALES, 1990 Y 2016

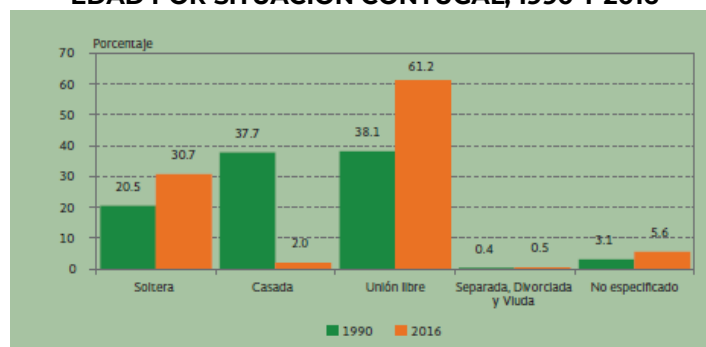


ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

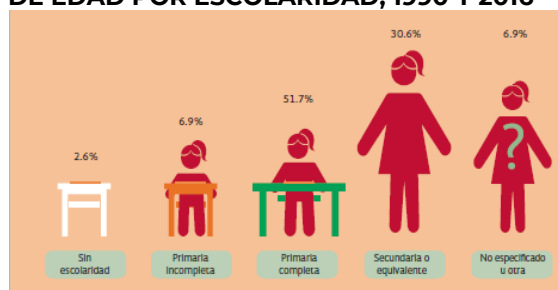
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS NACIMIENTOS EN NIÑAS Y ADOLESCENTES DE 10 A 14 AÑOS DE EDAD POR SITUACIÓN CONYUGAL, 1990 Y 2016



Fuente: Estimaciones del CONAPO con base en la reconstrucción de nacimientos a 7 años a partir de INEGI, estadísticas vitales de nacimiento, 1990-2016 y CONAPO. Estimaciones y Proyecciones de la Población, 1990-2030.

Si bien el porcentaje de matrimonios “legales” ha disminuido de manera importante, en la práctica el número de uniones se ha incrementado casi en la misma proporción.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS NACIMIENTOS EN NIÑAS Y ADOLESCENTES DE 10 A 14 AÑOS DE EDAD POR ESCOLARIDAD, 1990 Y 2016

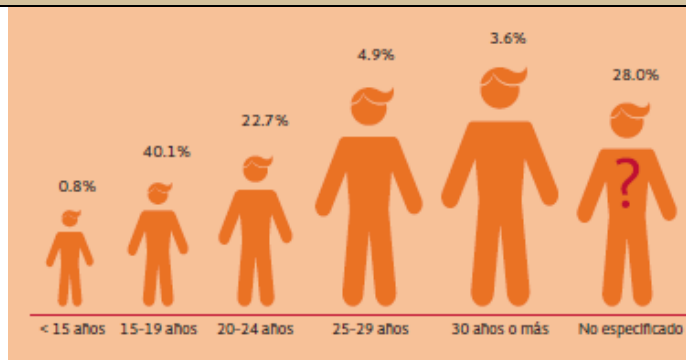


En 2016 resalta que todavía cerca de diez por ciento de estas niñas y adolescentes presenta rezago escolar, dado que cuenta con primaria incompleta o menos.

EDAD DEL PROGENITOR DE SUS HIJOS(AS), 2016

La mayoría de los progenitores de los(as) hijos(as) de niñas y adolescentes son mayores que ellas, principalmente tienen entre 15 a 19 años, pero pueden llegar a tener hasta 30 años o más.

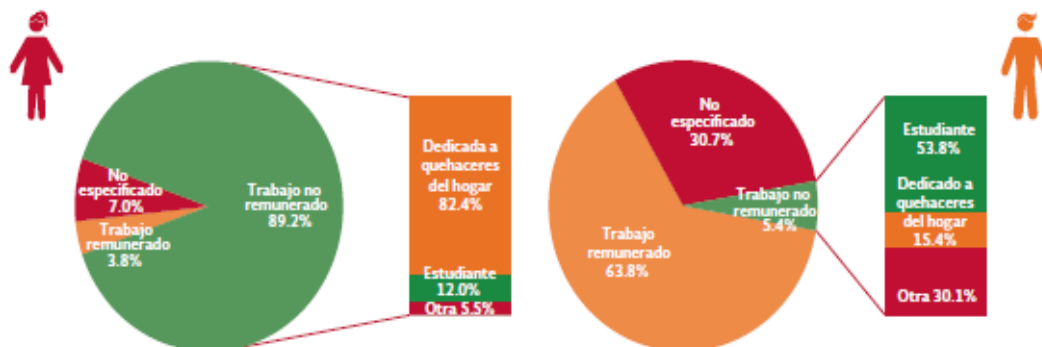
Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres



Fuente: Estimaciones del CONAPO con base en la reconstrucción de nacimientos a 7 años a partir de INEGI, estadísticas vitales de nacimiento, 1990-2016 y CONAPO. Estimaciones y Proyecciones de la Población, 1990-2030.

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y TIPO DE OCUPACIÓN DE LAS NIÑAS Y ADOLESCENTES DE 10 A 14 AÑOS QUE HAN TENIDO AL MENOS UN HIJO(A) Y DE LOS PROGENITORES DE SUS HIJOS(AS), 2016.

Una alta frecuencia de estas menores de 15 años (89.2%) realiza trabajo no remunerado, de éstas casi la totalidad (82.4%) se dedica a los quehaceres del hogar, y solo un pequeño grupo (12.0%) sigue estudiando después del nacimiento de sus hijos(as), a diferencia de lo que ocurre con los progenitores de sus hijos(as).



Fuente: Estimaciones del CONAPO con base en la reconstrucción de nacimientos a 7 años a partir de INEGI, estadísticas vitales de nacimiento, 1990-2016 y CONAPO. Estimaciones y Proyecciones de la Población, 1990-2030.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

La beca para madres jóvenes y jóvenes embarazadas es una acción afirmativa que busca apoyar a niñas y adolescentes en contexto de vulnerabilidad, agravada por el embarazo y la maternidad temprana de entre 12 y 18 años de edad, para el acceso, permanencia y conclusión de su educación básica.

Para lograr lo anterior, al inicio del ejercicio, mediante convenio firmado por las partes, la DGEIIB trasladara los recursos de esta beca a la Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez. Esta última definirá la conveniencia de operarla conforme a la descripción que se encuentra en el inciso m) del cuadro 3.4.i de las ROP, se estaría otorgando a las beneficiarias un apoyo mensual de \$800.00 (ochocientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) en el ejercicio fiscal.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Obstáculos y oportunidades durante la operación
No hay avances cualitativos toda vez que no se formalizado el instrumento jurídico de acuerdo al as ROP 2021.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Jóvenes Escribiendo el Futuro

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: 000

Nombre de la UR: Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez

Clave del Pp: S283

Nombre del Pp: Jóvenes Escribiendo el Futuro

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 337. Incentivar a través de becas el acceso, permanencia y conclusión educativa de las estudiantes

Definición de la población objetivo

. Alumnos/as inscritos en (i) IPES consideradas con cobertura total, (ii) cualquier otra IPES, dentro del universo de atención, en cuyo caso deberá tener hasta 29 años cumplidos al 31 de diciembre de 2020 y un ingreso estimado mensual per cápita menor a la LPI en función del estrato rural/urbano de su localidad de residencia; o, (iii) otras IES que otorguen una exención del 100% de cuotas de inscripción, colegiatura o cualquier otra aportación al/a la alumno/a solicitante y éste/a cumpla con los requisitos establecidos en las Reglas de Operación.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En Educación Superior en el ciclo escolar 2018-2019 se reportó un total de 3.9 millones de estudiantes de los cuales 49.8% son mujeres. Por ello, se consideró una meta en la que se reconociera este hecho. Sin embargo, en reconocimiento de las dificultades a las que se enfrentan las mujeres para acceder y mantenerse en la escuela, este programa privilegia la incorporación de mujeres al mismo.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Se entrega la beca sin importar el género de la becaria o el becario, pero se prioriza a las mujeres indígenas y mujeres para la incorporación al padrón.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con información preliminar al 1o de octubre, en el tercer trimestre del 2021 se entregaron becas a 406,643 estudiantes de los cuales el 55.4% fueron mujeres. Para el ejercicio se tiene una estimación de emisión de 2 millones de becas a 576 mil becarios con una meta del 50% a mujeres.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El presupuesto parece quedarse corto para el interés que puede despertar esta beca por lo que se puede presentar una sobredemanda de la misma.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Beca Universal para Estudiantes de Educación Media Superior Benito Juárez

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: 000

Nombre de la UR: Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez

Clave del Pp: S311

Nombre del Pp: Beca Universal para Estudiantes de Educación Media Superior Benito Juárez

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 288. Incentivar a través de becas el acceso, permanencia y conclusión de las estudiantes en Educación Media Superior.

Definición de la población objetivo

Alumnos/as inscritos en IPEMS o en IEMS pertenecientes al Sistema Educativo Nacional.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Si bien durante el ciclo escolar 2018-2019 la matrícula pública de educación Media Superior estuvo constituida mayormente por mujeres (50.7%), de acuerdo con la Encuesta 2019 del perfil de alumnos de educación media superior, aplicada por la Subsecretaría de Educación Media Superior, se identificó que cerca del 24% de los estudiantes de ese tipo educativo no cuenta con una beca que les permita continuar sus estudios, destacando que de estos alumnos que no reciben becas más de la mitad son mujeres (55.4%).

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Con el programa se busca lograr que las alumnas y los alumnos de Instituciones Públicas de Educación Media Superior, permanezcan y concluyan este tipo educativo, principalmente aquellos en planteles que se ubiquen en localidades o municipios indígenas, localidades o municipios de alta o muy alta marginación o en Zonas de Atención Prioritaria.

Para tal efecto, y con la finalidad de coadyuvar a mantener la paridad de género de la matrícula de educación media superior, la Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez (CNBBBJ) ha establecido la meta de que un porcentaje mayor al 50% de los recursos destinados al pago de becas de educación media superior a través del Pp S311 para el ejercicio fiscal 2021 sean destinados exclusivamente a mujeres.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con información preliminar al 1o de octubre, durante el tercer trimestre del ejercicio 2021 la CNBBBBJ ha otorgado becas a 4,069,855 estudiantes de educación media superior a través del Pp S311, de los cuales 2,108,588 (51.8%) fueron mujeres.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

A pesar del importante incremento en el presupuesto del programa se observa un exceso de demanda.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa Presupuestario Registrado en el Decreto de PEF: Prevención y atención de VIH/SIDA y otras ITS

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: K00

Nombre de la UR: Centro Nacional para la Prevención y el Control del Sida (CENSIDA)

Clave del Pp: P016

Nombre del Pp: Prevención y atención de VIH/SIDA y otras ITS

Tipo de Acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 139. Fortalecer las acciones de prevención en VIH, el sida y otras ITS en mujeres y hombres, que contribuyan a disminuir las brechas de género.

Indicador: Porcentaje de mujeres en tratamiento antirretroviral (TAR).

Definición de la población objetivo

Mujeres viviendo con VIH que reciben tratamiento antirretroviral (TAR) en la Secretaría de Salud.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El acceso a tratamiento antirretroviral en México inició en la población sin seguridad social en 1998, en dos grupos: mujeres embarazadas y niños. En el año 2003, se logra el acceso universal, proporcionando medicamentos ARV a la totalidad de mujeres y hombres que lo requieren y que acuden a los servicios de salud para solicitarlo. A finales del 2014, toda persona con diagnóstico de VIH, ingresa de forma inmediata a tratamiento con antirretrovirales (TAR).

El reto del país es mantener el acceso a TAR y mejorar la calidad de la salud en las personas que viven con VIH.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Para el 2021 se pretende aumentar cada trimestre la realización de las pruebas de carga viral para las personas que viven con VIH, teniendo acceso a ellas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el tercer trimestre, se proporcionó tratamiento con antirretrovirales (TAR) a un total de 24,185 mujeres, con lo cual se logró un avance de 98.09%, respecto de la meta anual programada estimada (24,655). Con lo

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

anterior, Se mantiene el acceso universal a tratamiento de mujeres y hombres que son detectados y vinculados a los servicios de atención de la Secretaría de Salud.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la pandemia, la accesibilidad a las pruebas de tamiz de VIH no ha sido oportuna y en ese sentido hay personas que están llegando tardíamente a los servicios de salud (aquellas que se identifican con menos de 200 CD4 al inicio de TAR). Entre las oportunidades que se tienen para subsanar, se tiene reforzar para identificar a mujeres que viven con VIH de manera más oportuna, así como generar un inicio oportuno de tratamiento.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: 610

Nombre de la UR: Dirección General de Calidad y Educación en Salud

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud materna, sexual y reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 137. Mejorar la calidad de la atención a la salud de las mujeres/ 142. Establecer un programa para mujeres y la igualdad de género.

Definición de la población objetivo

La Intervención Educativa para mejorar la Calidad de la Atención Prenatal en Atención Primaria de Salud, se implementará en 6 entidades federativas (Ciudad de México, Estado de México, Guanajuato, Querétaro, San Luis Potosí y Tlaxcala) que presentaron un alto porcentaje de violencia y maltrato obstétrico de acuerdo con los indicadores que elaboraron Castro y Frías con base en la Encuesta Nacional Demográfica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) de 2016.

Objetivo: Realizar una intervención educativa para prevenir y disminuir la prevalencia de la violencia obstétrica en la atención prenatal en establecimientos de salud de primer nivel de atención en seis Entidades Federativas.

Componentes:

1. Curso en Línea en plataforma Moodle: dirigido al personal de salud del Primer Nivel de Atención.
2. Información a usuarias: dirigida a mujeres embarazadas que acuden las consultas de atención prenatal en establecimientos públicos de salud.

Los Servicios Estatales de Salud seleccionarán dos Jurisdicciones Sanitarias (JS) o equivalentes y de cada una, se elegirán cuatro Unidades de Salud, de tal manera que en cada Entidad serán seleccionadas ocho Unidades de Salud, teniendo un total de 46 establecimientos.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Violencia de Género

La violencia es un componente de la masculinidad hegemónica que repercute negativamente en la salud de hombres y mujeres. Sobre todo, tiene consecuencias negativas en la salud mental e integral de las mujeres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La violencia obstétrica (VO) es un tipo de violencia de género, la cual, tanto por su magnitud como por su impacto sobre la salud física y mental de las afectadas y de sus hijas e hijos, debe ser considerada un tema prioritario de salud pública.

La violencia obstétrica es una expresión de las relaciones asimétricas de poder entre profesionales de la salud y usuarias de los servicios obstétricos durante el embarazo, parto o puerperio, en donde la violencia es ejercida sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres y viola gravemente sus derechos humanos.

En 2016 la “Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares” reportó que el 33.4% de las mujeres entrevistadas y que tuvieron al menos un parto, había sufrido algún tipo de violencia obstétrica. Por otra parte, la prevalencia de operación cesárea sigue incrementándose. Para 2019 la prevalencia de cesárea fue de 47.59%, superior a lo recomendado por la OMS ($\leq 15\%$).

Para una adecuada intervención, es necesario tomar en cuenta tanto los factores de riesgos como los protectores para el desarrollo de conductas violentas por parte del personal de salud y dar información suficiente a las mujeres para que reconozcan estos patrones negativos y ejerzan sus derechos de forma eficaz. Es fundamental el desarrollar estrategias para su prevención y corrección conductual organizacional.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El 19 de julio de 2021 la Coordinación Administrativa de esta dirección, realizó la solicitud de retiro de recurso.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El 19 de julio de 2021 la Coordinación Administrativa de esta dirección, realizó la solicitud de retiro de recurso.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud Materna Sexual y Reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: L00

Nombre de la UR: Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud Materna Sexual y Reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 141. Contribuir a mejorar la salud materna y neonatal a través de la atención a la salud de forma integral para todas las mujeres en edad reproductiva, durante la etapa pregestacional, el control prenatal, el parto y el puerperio, así como de la atención de las personas recién nacidas y de la prevención de defectos al nacimiento.

Definición de la población objetivo

El alcance del Programa de Acción Específico de Salud Sexual y Reproductiva 2020-2024 (PAE SSR 2019-2024), en términos poblacionales, incluye a todos los grupos etarios. Las acciones específicas dirigidas a cada uno de ellos, impactará de manera indirecta en su salud sexual y reproductiva.

Para lograr la atención integral del embarazo, resulta necesario involucrar un continuo de acciones desde la etapa pregestacional hasta el puerperio con la finalidad de favorecer un embarazo, parto y puerperio saludable o en óptimas condiciones; prevenir, detectar o atender oportunamente las complicaciones y finalmente, evitar la morbilidad directa o por secuelas y la muerte materna.

De igual manera, las acciones para proteger la salud materna tienen un impacto directo en la salud perinatal, por lo que las acciones están enfocadas en la atención y detección de riesgos en la etapa pregestacional, el control prenatal de calidad, la vigilancia durante el trabajo de parto y asegurar los cuidados inmediatos para la atención del recién nacido.

Cabe señalar que el enfoque integral del PAE SSR 2020-2024, involucra sectores de población en los que es necesario reforzar acciones para reducir las desigualdades que enfrentan ciertos grupos con relación a una condición dada o de pertenencia social tales como personas indígenas, grupos LGBTTTI, personas con discapacidad, migrantes, etc.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Consejo Nacional de Población notificó la necesidad de realizar un ajuste en la proyección de recién nacidos vivos, información utilizada para el realizar el cálculo de la Razón de Muerte Materna.

Pese a dicho ajuste, desde 1990 la Razón de Muerte Materna en nuestro país, ha presentado una clara tendencia a la baja, logrando una reducción del 60% en los últimos 25 años. De manera comparativa, del año 2018 al 2019, se presentó una reducción del 1.16%, pasando de 34.6 a 34.2 defunciones por cada 100,000 recién nacidos vivos. De manera preliminar, para el año 2020; la razón de mortalidad materna calculada es de 46.6 defunciones por cada 100 mil nacimientos estimados, lo cual representa un incremento de 36.25% respecto de lo registrado a la misma fecha del año pasado.

Las principales causas de este incremento, fueron las siguientes: aparición de la infección por COVID 19, lo que ocasionó un incremento de 248 muertes maternas, (por infección por COVID 19 con virus confirmado y no confirmado), un incremento de mortalidad materna por causas directas, (Enfermedad hipertensiva y hemorragias obstétricas, debidas a la falta de personal para atención obstétrica por retiro de las unidades de salud (riesgo por edad del personal de salud, infección por COVID 19 y modificación de los procesos de atención en las unidades de salud tanto de primero como de segundo nivel de atención.); falta de asistencia de las mujeres embarazadas a recibir atención oportuna en control prenatal y en respuesta a la emergencia obstétrica, (por temor a adquirir la infección por COVID 19, o por falta de seguridad en los procesos de atención otorgados en las unidades de salud).

Cabe destacar que, durante el 2020, dadas las condiciones epidemiológicas establecidas por la pandemia de COVID – 2019, se tienen situaciones distintas a años anteriores, ya que las determinantes sociales de la salud de las mujeres embarazadas y los recién nacidos se ven afectadas por la misma pandemia.

Estas condiciones reflejan en los indicadores de RMM para cada entidad un aumento de 26.2 puntos de razón en promedio para cada entidad, en el año en curso.

Durante el tercer trimestre del 2021, de acuerdo con información de la plataforma de notificación inmediata de muerte materna del Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica, hasta la semana epidemiológica No. 38, la razón de mortalidad materna calculada es de 58.2 defunciones por cada 100 mil nacimientos estimados, lo que representa un incremento del 35.9% en la razón respecto a la misma semana epidemiológica del año anterior. Las principales causas de defunción son: Infección por COVID-19, confirmada (45.0%), Edema, proteinuria y trastornos hipertensivos en el embarazo, parto y puerperio (10.5%), Hemorragia obstétrica en embarazo, parto y puerperio (9.2%), el grupo de edad, con mayor RMM es de 45-49 años.

Las entidades con más defunciones maternas son: Edo. De México (106), Puebla (57), Veracruz (53), Chiapas (47) y Jalisco (47). En conjunto suman el 37.4% de las defunciones registradas. Las entidades federativas que presentan una RMM mayor a la nacional son: San Luis Potosí, Hidalgo, CDMX, Coahuila, Guerrero, Nuevo León, Edo. De México, Durango, Puebla, Oaxaca, Quintana Roo, Tamaulipas, Yucatán y Sinaloa.

Por otro parte, se considera que tres cuartas partes de las muertes neonatales son prevenibles, así como la mayoría de las muertes que ocurren en el periodo intraparto. En México, la tasa de mortalidad en recién nacidos se registra en 7.68 para el 2018. Las principales causas de mortalidad neonatal durante el 2018 fueron afecciones respiratorias, infecciones, malformaciones cardíacas y prematuridad. Sin embargo, las cifras de defunciones en recién nacidos vivos no observan cambios significativos en los últimos seis años, de ahí la importancia de establecer medidas, distribuir los recursos e implementar estrategias de mejora en el acceso y calidad de los servicios de salud.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Para favorecer el acceso a la atención oportuna de las mujeres en el embarazo, parto, puerperio y lactancia, durante este trimestre se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Planeación y presupuestación de acciones comunitarias en salud materna y perinatal, entre las que destaca el fortalecimiento y continuidad de la estrategia de posadas y/o estancias para atención de

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

la mujer embarazada (AME), los talleres de desarrollo comunitario para el establecimiento de las redes de apoyo a la salud materna y transporte AME, así como la articulación con la partería tradicional.

- Monitoreo y seguimiento de las acciones antes mencionadas que llevan a cabo las entidades federativas.
- A la fecha se han realizado la supervisión-asesoría a 23 entidades federativas para las acciones de salud materna, salud perinatal y seguimiento al ejercicio de recurso Ramo 12, destinado al fortalecimiento de ambos componentes.

Estas acciones son fundamentales para el fortalecimiento de la participación comunitaria en la prevención y atención en el ámbito de la salud materna y perinatal, sobre todo en regiones con mayores condiciones de vulnerabilidad y barreras geográficas, económicas y socioculturales en torno a dicho acceso.

Cabe destacar que todas las acciones que se llevan a cabo para reducir la morbilidad y mortalidad materna y perinatal tienen un continuo de atención, iniciando con las acciones de prevención y promoción de la salud en la población en general, detectando las determinantes sociales de la salud que ponen en riesgo a una mujer en edad reproductiva y al recién nacido, esto desde las acciones comunitarias, durante toda la historia natural del proceso reproductivo humano,

Se continua con el momento de la atención pregestacional y de la planificación familiar, y aquí pasan a grupos de atención dentro de la salud reproductiva que se llevan e implementan según los planes y proyectos nacionales, se realiza la búsqueda intencionada de mujeres con patologías y comorbilidades que pueden poner en riesgo su salud durante el embarazo y la vida del recién nacido.

Durante toda la línea de la atención obstétrica existen acciones preventivas de la emergencia obstétrica, como la consulta prenatal, la referencia – contrareferencia, las acciones comunitarias dirigidas a la prevención de riesgos durante el embarazo, acciones preventivas hospitalarias como el Triage obstétrico, el código mater, la aplicación de guías de práctica clínica para la atención de la emergencia obstétrica en sus diversas patologías y el equipo de respuesta inmediato.

Todas estas acciones se vigilan durante todo el año, siguiendo el proceso administrativo de la salud pública, iniciando la planeación de las acciones que pueden tener mayor impacto en cada una de las entidades federativas, se organiza la coordinación con cada entidad para la aplicación y ejercicio de los insumos, bienes y recursos humanos, donde más se necesita, priorizando en cada entidad federativa los municipios o jurisdicciones donde las determinantes de la salud pueden afectar en mayor grado a la población, después de este análisis y priorización de ejecutan los proyectos propuestos y revisados por las entidades, entendiendo que cada entidad, jurisdicción o municipio son distintos; todos estos procesos se vigilan y monitorean con los indicadores establecidos en cada proyecto.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De acuerdo con el corte de información, hasta la semana epidemiológica No. 38, la Razón de Muerte Materna presenta un incremento de 35.9% con respecto a lo registrado durante el 2020. Sin embargo, esta cifra aún no considera aquellas defunciones por la búsqueda intencionada y reclasificación de muerte materna (BIRMM) por lo que, dicha cifra podría sufrir un incremento para el cierre de la información.

La capacitación constante y permanente al personal de salud en temas prioritarios como: control prenatal, identificación de signos de alarma, atención a la emergencia obstétrica, entre otros; el fortalecimiento de los comités de prevención, estudio y seguimiento de la mortalidad y morbilidad materna y perinatal así como del comité de referencia y contrarreferencia obstétrica; las visitas de supervisión y asesoría en materia de salud materna; el reforzamiento de actividades comunicativas tales como: difusión de la línea-MATERNA, estrategia de madrinas y padrinos obstétricos, posadas AME, búsqueda activa de embarazadas en la comunidad serán fundamentales para contribuir a que, la tendencia de la RMM continúe a la baja y en este contexto cumplir con las metas internacionales establecidas.

Nombre del Indicador: Porcentaje de embarazadas atendidas por primera vez en el primer trimestre gestacional en la Secretaría de Salud

Avance en el periodo: **36.9%**

Justificación de las diferencias de avance: Indicador de desempeño con incumplimiento de la meta

Causa: Se tiene **1.6%** por debajo de la meta nacional de 38.5% de consultas de primera vez durante el primer trimestre el embarazo

Efecto: Se determinarán con base a la información obtenida las entidades con menor grado de cumplimiento de este indicador y se solicitara exista un adecuado registro de la información en bases oficiales y se vigilara en los próximos trimestres la aplicación de las acciones adecuadas para este indicador

Nombre del Indicador: Personas recién nacidas con prueba de tamiz metabólico neonatal en la Secretaría de Salud

Avance en el periodo: **76.2%**

Justificación de las diferencias de avance: Indicador de desempeño con incumplimiento de la meta

Causa: Se tiene un **15%** por debajo de la meta nacional del 90% de tamiz metabólico en los recién nacidos con ninguna derechohabiencia o pertenecientes a la secretaria de salud.

Efecto: Se determinaran con base a la información oficial, las entidades con mayor rezago de este indicador y se solicitara a cada entidad el registro adecuado de la información, ya que en este indicador se tiene un importante desfase en los datos obtenidos, sobre todo en el primer trimestre, ya que muchas de las acciones de captura y monitoreo de la información son llevadas por personal de contrato, el ejemplo más claro de esta situación es el estado de San Luis Potosí, ya que al momento no se tiene registrado ningún tamizaje en base de datos oficial.

Otro efecto es la población sin ninguna derechohabiencia que no es atendida dentro de alguna unidad hospitalaria y se pierde la posibilidad de un tamizaje en tiempo y forma.

Se solicitará a cada entidad federativa que se revise las áreas de oportunidad para mejorar este indicador durante el transcurso del año y se monitorizara su cumplimiento y vigilancia.

Durante el tercer trimestre del presente año, las acciones realizadas para mejorar el avance en los indicadores la salud materna y perinatal y de esta manera reducir la morbilidad y mortalidad, fueron las siguientes:

- Se han realizado durante el tercer trimestre, trece procesos de supervisión-asesoría virtual con las siguientes entidades federativas: Morelos, Guerrero, Tabasco, Yucatán, CDMX, Sonora, Aguascalientes, Michoacán, Guanajuato, Jalisco, Baja California, Campeche y Oaxaca. Ya se reprogramó y realizó esta última y a solicitud del estado se difirió la programada a Nuevo León, con

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>lo que se han acumulado 23 entidades supervisadas en las acciones de salud materna, salud perinatal y monitoreo del recurso de ramo 12.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De las 13 entidades mencionadas, se realizó supervisión-asesoría a 26 jurisdicciones sanitarias, 26 unidades hospitalarias y 26 centros de salud. • Se han elaborado 13 (acumuladas 38) tarjetas informativas del estado que guarda la vigilancia epidemiológica de la infección por virus Zika. • Se han elaborado 13 (acumuladas 38) tarjetas informativas del estado que guarda la vigilancia epidemiológica de la mortalidad materna. • Se han elaborado 13 (acumuladas 38) tarjetas informativas del estado que guarda la vigilancia epidemiológica de la infección por COVID 19 en la mujer embarazada. • Se han elaborado 13 (acumuladas 38) tarjetas informativas del estado que guarda, el monitoreo de las llamadas realizadas a la línea Materna, con focalización en aquellas relacionadas con la contingencia sanitaria. • Se han elaborado 13 (acumuladas 25) tarjetas informativas, del estado que guarda la vigilancia epidemiológica de la morbilidad materna extremadamente grave. • Se realizaron 13 (acumuladas 19) reuniones con el equipo de trabajo de las 3 subdirecciones de la dirección de atención a la salud materna y perinatal, para la presentación de los diagnósticos de las entidades a supervisar (Morelos, Guerrero, Tabasco, Yucatán, CDMX, Sonora, Aguascalientes, Michoacán, Guanajuato, Jalisco, Baja California, Campeche y Oaxaca); 3, para la planeación de los cursos de CPESMMMP. • Se han llevado a cabo 2 cursos para la actualización del Comité de Prevención, Estudio y Seguimiento de la Morbilidad y Mortalidad Materna y Perinatal, con las regiones Norte y Centro (cada una con 8 entidades federativas, y una asistencia promedio de 300 personas en línea). • Elaboración del lineamiento de comunicación y material de difusión de actividades en el marco de la Semana Mundial de la Lactancia Materna 2021, dirigido a las 32 entidades federativas, incluyendo la organización del Foro Nacional “Oportunidades para fortalecer las prácticas de Lactancia Materna en México”, en colaboración con UNICEF. • Se llevaron a cabo reuniones internas para la actualización del lineamiento de tamiz metabólico neonatal. • Se llevó a cabo el “IX Taller de Procesamiento y Control de Calidad de Leche Humana” en modalidad mixta (virtual-presencial) para los componentes teóricos y prácticos del tema, capacitando a 82 profesionales de salud. • Lanzamiento de la campaña nacional para favorecer el acceso a la atención prenatal, que consistió en la difusión en radio de tres mensajes de audio y un audiovisual para pantallas en metrobús y transporte suburbano. Dichos materiales podrán ser utilizados y replicados también en campañas locales por parte de las entidades federativas. • Participación como panelista en el Foro de discusión: Embarazo adolescente y maternidad en mujeres jóvenes, organizado por el Instituto Politécnico Nacional en el marco del 26 de septiembre “Día Mundial para la Prevención del Embarazo No Planificado en Adolescentes”, se llevará a cabo el, • Difusión de la relevancia de la vacunación en mujeres embarazadas como grupo prioritario mediante entrevista en radio (Reactor Zona Libre) • Participación en recorrido y mesa de diálogo con el Hospital de la Mujer para la incorporación del modelo de atención humanizada, segura e intercultural, así como de las acciones para favorecer entornos habilitantes para la atención de la salud materna y perinatal, en colaboración con la

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Dirección de Medicina Tradicional y Desarrollo Intercultural y la Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad.

- Participación en Webinar para la conmemoración del Día Mundial de la Seguridad del Paciente
- “Cuidados seguros para la madre y el recién nacido”, dirigido a las 32 entidades federativas.
- Seguimiento al Grupo de Trabajo para implementar un plan de acción en salud y nutrición en los primeros mil días, en conjunto con CENSIA, el INSP, e INSABI, celebrando dos reuniones durante el trimestre.
- Seguimiento a las reuniones del grupo de trabajo para el pilotaje de tamiz de plomo en sangre en poblaciones prioritarias, entre ellas, mujeres embarazadas en atención prenatal, residentes de municipios con alta prevalencia de intoxicación por plomo.
- Se participó en una reunión del Grupo Técnico de Vacunación para COVID-19, para el seguimiento a la inclusión de las mujeres embarazadas en el Plan Nacional de Vacunación contra COVID-19, así como la inclusión de las adolescentes embarazadas en el marco del inicio de la vacunación a la población de 12 a 17 años con factores de riesgo.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El subregistro de datos en los sistemas de información oficiales (SIS/SINBA) de la Dirección General Información en Salud, obstaculiza identificar el grado de cumplimiento real de los indicadores para la evaluación de metas y objetivos.

Para el presente ejercicio fiscal, las entidades federativas son las responsables de llevar a cabo la contratación del servicio integral para el procesamiento de muestras de tamiz metabólico neonatal por lo cual, existe un subregistro importante en la captura de los recién nacidos tamizados en las entidades federativas.

Finalmente, la declaración de emergencia sanitaria por COVID-19 ha retrasado las actividades programadas encaminadas a la disminución de la mortalidad materna y perinatal.

Como oportunidad identificada, destaca el avance y continuidad de la vacunación contra COVID-19 en las mujeres embarazadas como grupo de riesgo, lo cual contribuye a la prevención de casos graves y mortalidad materna asociada a COVID-19 que se ha mantenido como la primera causa de defunción en el embarazo y puerperio. Asimismo, ha sido fundamental la difusión y comunicación al respecto de la vacunación y de la atención prenatal como elemento fundamental para las acciones de salud materna y perinatal.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: L00

Nombre de la UR: Centro Nacional de Equidad De Género y Salud Reproductiva

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud materna, sexual y reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de acción: 144. Disminuir el ritmo del crecimiento de la mortalidad por cáncer de mama, a través de la provisión de servicios óptimos en la detección, diagnóstico, tratamiento y control del padecimiento.

Definición de la población objetivo

. La población objetivo se encuentra en el grupo de 40 a 69 años de edad.

Para lo relativo a cáncer de mama, en las mujeres de 40 a 69 años se focaliza la detección a través de mastografía bienal que corresponde a 9,191,443 mujeres sin seguridad social (población 2021 actualizada en marzo 2021) La meta para 2021 de cobertura bienal es del 15.91% en mujeres de 40 a 69 años que representan: 1, 462,359 mastografías.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La importancia de contar con programas de detección oportuna basados en pruebas de tamizaje en las mujeres a través de la exploración clínica antes de los 40 años y estudios de imagen en los grupos de mayor riesgo (de los 40 a los 69 años), así como el contar con un modelo de atención adecuado para brindar un diagnóstico y tratamiento oportunos, son las únicas herramientas para disminuir la tasa de mortalidad por esta enfermedad que se ha convertido en uno de los principales problemas de Salud Pública en México, dado el impacto social y económico que este representa.

Para el año 2019, la tasa de mortalidad general por cáncer de mama fue de 19.9 defunciones por cada 100,000 habitantes.

La mastografía de detección es efectiva para identificar la enfermedad en etapas más tempranas elevando la probabilidad de supervivencia, disminuyendo los costos de atención y la tasa de mortalidad. La cobertura de mastografía es estratégica para disminuir la mortalidad por esta causa

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Nombre del Indicador: Cobertura de detección de cáncer de mama con mastografía en mujeres de 40 a 69 años sin seguridad social

Avance en el periodo: 6.11%

Se realizaron en el trimestre 561,470 estudios de mastografía lo que corresponde al 6.11% de avance respecto a la población objetivo.

Justificación de las diferencias de avance: Indicador de desempeño con incumplimiento de la meta
La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por debajo del 100 por ciento de cumplimiento programado para este trimestre alcanzando un 51.20% de lo esperado. Para el trimestre que se reporta se tenía programado alcanzar 1,096,539 mastografías lo que representa un 11.93% respecto a la población objetivo.

Causa: La situación de la emergencia sanitaria por COVID-19 ha restringido la operación normal de las actividades al solicitar de manera prioritaria que las personas permanezcan resguardadas en sus hogares. Así también el personal de salud vulnerable.

El sistema de información en salud ha tenido problemas en su operación por no contar con un proveedor de mantenimiento, durante el primer trimestre suele haber retraso en la captura de información por no contar con personal contratado para tal actividad, hay poca promoción de los servicios preventivos al interior de las entidades y ninguna a nivel federal.

Se actualizó la población ya que para el preliminar se calculó la meta con población 2019, en marzo 2021 se utilizó la población no derechohabiente 2021, publicada en los cubos dinámicos http://dgis.salud.gob.mx/contenidos/basesdedatos/BD_Cubos_gobmx.html

Efecto: Se retrasa la detección oportuna. Para las acciones que no se realizaron en el primer trimestre tendrán que organizarse actividades de recuperación de citas y usuarias.

Descripción de las acciones realizadas.

Se ha trabajado en las entidades federativas con el personal disponible para realizar los tamizajes y se ha retroalimentado a las entidades al respecto de sus evaluaciones para fomentar el desarrollo de estrategias que permitan incrementar la cobertura de tamizaje.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Hay insuficiente promoción de la detección por mastografía dirigida al grupo de 40 a 69 años, así como poca información y sensibilización a la población sobre los factores de riesgo para cáncer de mama, por lo que la demanda de atención preventiva de las mujeres mayores de 50 años es baja, a lo anterior se suma una mayor promoción de la detección a mujeres jóvenes sin factores de riesgo, que compiten por los recursos con la población blanco objetivo. Este problema obedece en parte a la presión de los medios de información y de prestadores de servicios sin conocimientos actualizados o basados en evidencias sobre políticas de detección.

Falta contratación de radiólogos, oncólogos, enfermeras y técnicas radiólogas que garantice la oferta permanente del servicio en los diferentes turnos, a lo anterior se agrega la escasa formación de estos recursos humanos, por lo que las plazas de nueva creación para este personal no se cubren de manera inmediata.

Los recursos humanos y el equipo no son exclusivos para la detección y deben efectuar otras funciones en las que prevalece la atención médica sobre la preventiva.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Falta de mantenimiento preventivo y correctivo de mastógrafos y reveladoras, lo que ocasiona problemas de calidad en la interpretación de la mastografía e interrupciones del servicio.

No hay una estructura y organización dedicada a la detección y diagnóstico del cáncer de mama en las instituciones del Sistema Nacional de Salud, lo que ocasiona retraso en el diagnóstico, alrededor del 63% de los cánceres identificados se encuentran en etapa tardía (2019) por lo que su atención es más costosa y la probabilidad de curarse es muy limitada.

Hay un rezago importante en el registro de las acciones de mastografía debido a la falta de equipo de cómputo y de personal para la captura en la mayoría de los estados.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: L00

Nombre de la UR: Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva

Clave del Pp: P020.

Nombre del Pp: Salud materna, sexual y reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 147. Contribuir a que los adolescentes disfruten de una vida reproductiva satisfactoria, saludable y sin riesgos, a través de servicios de calidad en planificación familiar y anticoncepción.

Definición de la población objetivo

Mujeres y hombres adolescentes de 10 a 19 años de edad que forman parte de la población responsabilidad de la Secretaría de Salud.

De acuerdo con las estimaciones de la población por condición de derechohabencia a la seguridad social, 2019 a 2021, de la Dirección General de Información en Salud con base en las proyecciones generadas por el CONAPO (2018), además de la información de los Censos de Población y Vivienda, La Encuesta InterCensal, El Padrón General de Salud y las ENSANUT (<http://pwidgis03.salud.gob.mx/cubos/poblacion/poblacion.htm>), el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva (CNEGSR) estimó la población adolescente de 10 a 19 años de edad responsabilidad de la Secretaría de Salud en 13.3 millones para el año 2021.

Durante este periodo de la vida se experimentan una serie de cambios en el campo biológico, psicológico y social, que dan por resultado la maduración sexual y la adquisición de la capacidad reproductiva de este grupo de la población. Por tal motivo, las políticas están encaminadas al desarrollo de mejores condiciones de vida en materia de salud sexual y reproductiva, enfocándose particularmente en la prevención del embarazo no planeado y en el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de la población adolescente.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con el Subsistema de Información sobre Nacimientos (SINAC) del Sistema Nacional de Información en Salud (SINAIS, en 2020 se registraron 297,296 nacimientos en madres menores de 20 años residentes en México, de los cuales, cerca de 8 mil 800 correspondieron a niñas menores de 15 años. Incluso se registraron 11 nacimientos en niñas menores de 10 años. En comparación con 2012, en 2020 el SINAC registró 158,295 nacimientos menos de madres adolescentes, lo que representa un descenso de 34.7%.

Por su parte, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) del 2018, el porcentaje de la población adolescente de 12 a 19 años que declaró haber iniciado su vida sexual fue de 21.2% a nivel nacional, cifra ligeramente inferior a la obtenida en 2012 (23.0%). Asimismo, del total de esta población que manifestó haber iniciado su vida sexual, el 14.0% de los hombres señaló que no utilizaron un método anticonceptivo en su primera relación, cifra que se incrementa a 26.1% para el caso de las mujeres.

Con base en los datos anteriores y atendiendo las recomendaciones del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo, así como de otros instrumentos internacionales en materia de población y desarrollo, en el Programa de Acción Específico de Salud Sexual y Reproductiva 2019-2024, se incluyeron estrategias y acciones para impulsar el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos a través de acciones en materia de información, prevención y atención oportuna en la adolescencia

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con los resultados del Sistema de Información en Salud, durante 2020 se registró la atención de 481,689 adolescentes en los Servicios Amigables de la Secretaría de Salud, de los cuales 67 % fueron mujeres y 33%, hombres. En total se proporcionaron más de 1.3 millones de atenciones y el servicio más demandado fue el de orientación-consejería (39.7%) y en segundo lugar, el de prevención de infecciones de transmisión sexual (18.5%).

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Las acciones que a continuación se enlistan se están realizando de manera temporal y se han adecuado a las condiciones derivadas de la contingencia sanitaria por COVID-19:

Se desarrollaron las fichas técnicas de capacitación en los siguientes cuatro temas, los cuales tienen un recurso asignado y una meta por cada entidad federativa y de forma preliminar se están considerando para impartirse de manera virtual:

- Extensión de cobertura de los servicios de salud sexual y reproductiva para adolescentes con base en el Modelo de atención integral en Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes (MAISSRA)
- Educación Sexual Integral (ESI) a distancia y en tiempos de COVID
- Participación de los promotores juveniles voluntarios de SSR
- Directrices para facilitar el acceso a los servicios de aborto seguro en los Servicios Amigables

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

INDICADOR 1.- Porcentaje de mujeres de 15 a 19 años de edad que usan métodos anticonceptivos modernos proporcionados o aplicados en la institución, respecto al total de mujeres del mismo grupo de edad que ya iniciaron su vida sexual y que son responsabilidad de la Secretaría de Salud.

Avance en el periodo

El número de adolescentes usuarias activas que se reporta en el tercer trimestre del 2021 es de 457,427, que representa una cobertura del 61.0% del total de adolescentes de 15 a 19 años de edad que ya iniciaron vida sexual y que son responsabilidad de la institución, así como 113.1% de la meta de cobertura establecida para el tercer trimestre del 2021 (53.9%).

La distribución de usuarias activas adolescentes en la Secretaría de Salud por tipo de método anticonceptivo fue de la siguiente forma: Implante Subdérmico (36.5%), Preservativo (16.5%), DIU (15.9%), Inyectable bimestral (9.2%), Inyectable mensual (6.4%), Hormonales orales (4.4%), Parche Dérmico (3.5%), DIU Medicado (3.4%), OTB (3.0%), Preservativo Femenino (0.8%) y Otro método (0.5%). *Es importante destacar que el sistema de información únicamente permite registrar el número de usuarias activas de acuerdo con el método de uso de mayor efectividad, para evitar duplicidad de información. Sin embargo, una de las principales estrategias que se está impulsando es la doble protección (un método anticonceptivo para las mujeres*

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

acompañado por el uso del condón entre hombres, a efecto de favorecer tanto la prevención del embarazo, como la prevención de infecciones de transmisión sexual).

Justificación de las diferencias de avance

La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por encima del 100 por ciento de cumplimiento. El número de adolescentes usuarias activas que se reporta en el tercer trimestre del 2021 (457,427), corresponde en realidad a la cifra preliminar registrada en el Sistema de Información en Salud (SIS) al mes de julio, esto debido a que, hasta el momento, el cubo de información del SIS 2021 en la página de la DGIS presenta un significativo nivel de subregistro para los meses de agosto y septiembre. Se espera que esta cifra aumente en la medida que se avance con el registro de información en los estados. *Consulta de información en el SIS al 5 de octubre del 2021.*

Causa

La principal causa del nivel de cobertura que se reporta es el subregistro de información que prevalece en la mayoría de las entidades federativas del país, así como el incremento en la prestación de servicios a causa de la disminución de la pandemia de COVID-19.

Efecto

Mediante este tipo de acciones se contribuye a favorecer el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de la población adolescente y de manera particular, a prevenir el embarazo y a reducir la fecundidad en este grupo.

INDICADOR 2.- Cobertura de Anticoncepción Post Evento Obstétrico en Adolescentes en la Secretaría de Salud

Avance en el periodo

La cobertura de Anticoncepción Post-Evento Obstétrico en Adolescentes en la Secretaría de Salud registrada en el tercer trimestre del 2021 es de 68.8%. Esta cifra representa 90.1% de la meta establecida para el tercer trimestre del año 2021 (76.4%).

En el tercer trimestre del 2021, la distribución de las aceptantes adolescentes de un método anticonceptivo en el Post Evento Obstétrico en la Secretaría de Salud fue la siguiente: Implante Subdérmico (50.2%), DIU (29.5%), Inyectable bimestral (7.1%), DIU Medicado (5.3%), OTB (3.2%), Hormonales orales (3.2%) Inyectable mensual (1.3%) y Parche Dérmico (0.3%). Consulta de información en el SIS y el SAEH el 5 de octubre del 2021.

Justificación de las diferencias de avance

Indicador de desempeño con incumplimiento de la meta ya que se consideró solo la principal fuente de información para el cálculo de este indicador que es el Subsistema de Egresos Hospitalarios SAEH de la Dirección General de Información en Salud, ya que las cifras del Subsistema de Prestación de Servicios (SIS) en las variables correspondientes a las aceptantes de métodos anticonceptivos en el puerperio atendidas en las unidades de consulta externa, muestran inconsistencias por lo que no se consideraron para este informe, por lo cual las cifras presentadas son de carácter preliminar. Por consiguiente, la cobertura de APEO que se informa no corresponde a la totalidad de eventos obstétricos atendidos en la Secretaría de Salud al tercer trimestre del año.

Causa

Una de las principales estrategias del programa que está orientada a reducir la fecundidad entre la población adolescente es asegurar que toda mujer embarazada que se atiende en la institución reciba información y consejería sobre las ventajas de adoptar un método anticonceptivo inmediatamente después de la atención de su parto, a efecto de limitar o espaciar un siguiente embarazo.

Efecto

Mediante las acciones de anticoncepción post evento obstétrico en población adolescente se contribuye de manera muy importante a prevenir embarazos subsecuentes y a reducir la tasa específica de fecundidad en mujeres de 15 a 19 años de edad.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

INDICADOR 3: Servicios amigables para adolescentes operando del programa de Salud Sexual y Reproductiva

Avance en el periodo

Este indicador se informa de manera semestral, en el segundo y el cuarto trimestre del año.

Descripción de las acciones realizadas.

Las siguientes actividades reportadas para el tercer trimestre impactan en los tres indicadores anteriores toda vez que generan las condiciones técnicas y operativas del Programa centradas en la provisión de los servicios de salud sexual y reproductiva:

a) Rectoría:

Durante el tercer trimestre de 2021, se llevó a cabo la Supervisión del estado de Campeche (del 11 de agosto al 18 de mayo) y se inició con la supervisión al estado de Michoacán al componente de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes con el objetivo de identificar áreas de oportunidad en la operación del programa. El ejercicio de supervisión al ser en la modalidad virtual incluyó la revisión de documentación soporte de las acciones del programa en las entidades seleccionadas, entrevistas virtuales y presentación del informe con autoridades.

En el marco del día 26 de septiembre Día Nacional de la Prevención del Embarazo en Adolescentes (DNPEA) las y los líderes del Componente de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes, en colaboración con líderes del programa de Fomento a la Salud (FOMALASA) pertenecientes al Subsistema DGETI, instituciones como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) a través del Programa ; así como también representantes de la sociedad civil: Defensoría Municipal de Derechos Humanos en Cuautitlán Izcalli, Fundación México Vivo e IPAS CAM; llevaron a cabo actividades durante la semana del 27 de septiembre al 01 de octubre 2021 con el objetivo de impulsar y difundir los servicios de salud sexual y reproductiva para adolescentes y los trabajos que realizan frente al COVID-19 como servicios esenciales. Esta conmemoración del Día Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes tuvo como ejes transversales: Participación juvenil, Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes frente a la pandemia por COVID-19, Gestión Menstrual, Derechos Sexuales y Reproductivos, Prevención del embarazo en comunidades indígenas, Participación familiar y docente en la Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes y Garantizar el acceso a los servicios de aborto seguro.

En seguimiento a los Servicios Amigables Itinerantes se realizaron sesiones con promotores juveniles voluntarios de las 32 entidades federativas para conocer su opinión acerca de la imagen para las unidades móviles que integran este proyecto, se llevaron a cabo los días 1 al 3 de septiembre de 2021.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

b) Fortalecimiento de capacidades, sensibilización y capacitación:

En materia de capacitación a personal de salud, funcionarios, así como personal docente y pasantes de carreras de ciencias de la salud, se desarrollaron durante el tercer trimestre los siguientes ejercicios de capacitación:

- Se realizaron sesiones de formación de recursos humanos en coordinación con el Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia (CENSIA), los temas abordados se relacionan con el tema de la NOM-047 numeral 6.8 de salud sexual y reproductiva donde estuvieron presentes personal de salud de las entidades federativas. Estas sesiones permiten fortalecer las capacidades del personal de salud en materia de salud sexual y reproductiva, pues son el primer contacto con los o las adolescentes. En la sesión 1 (13 de julio) estuvieron presentes los estados de Baja California, Baja California Sur, Sonora, Sinaloa, en la sesión 2 (20 de julio) estuvieron los estados Aguascalientes, San Luis Potosí, Guanajuato y Querétaro. En la sesión 3 (27 de julio) estuvieron presentes los estados el Estado de México, Morelos y Ciudad de México. En la sesión 4 (17 de agosto) estuvieron presentes los estados de Oaxaca, Chiapas, Tabasco. En la sesión 5 (24 de agosto) estuvieron presentes los estados de Colima, Michoacán y Guerrero. En la sesión 6 (21 de septiembre) estuvieron presentes los estados de Hidalgo, Puebla, Tlaxcala y Veracruz. En la sesión 7 (28 de septiembre) estuvieron presentes los estados de Campeche, Yucatán, Quintana Roo.
- Como parte de las actividades programadas con personal del Servicio Amigable que proporciona aborto seguro del 06 al 17 de agosto de 2021 con las 32 entidades federativas, la Subdirección de Salud Sexual y Reproductiva organizó un curso de capacitación cuyo objetivo que el personal del Servicio Amigable seleccionado para proporcionar servicios de Aborto Seguro con Medicamentos pueda identificar referentes conceptuales, normativos y técnicos de la salud sexual y reproductiva de la población adolescente, favoreciendo que ejerzan y disfruten plenamente de su sexualidad y su derecho a la disponibilidad y acceso a servicios de aborto seguro con medicamentos. Derivado del número de participantes la capacitación se realizó en dos grupos, uno en turno matutino y otro vespertino con un total de 100 participantes inscritos. Durante el curso se contó con la participación del Programa de Prevención de Embarazo de la Facultad de Medicina de la UNAM, el Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA (CENSIDA), Democracia y Sexualidad AC, (Demysex), Dirección de Violencia del CNEGSR, Dirección de Género y Salud del CNEGSR, así como la colaboración de IPAS Centroamérica y México como facilitadores de algunos de los temas considerados en el programa.
- Se apoyó a los programas de Salud Sexual y Reproductiva del Estado de Tamaulipas y Oaxaca (septiembre) para impartir el curso de aborto seguro a personal de salud y cuyo objetivo fue sensibilizar al personal de salud sobre la importancia de garantizar el acceso a los servicios de aborto seguro con medicamentos en los Servicios Amigables para adolescentes, e integrarlo como parte de los servicios básicos de salud sexual y reproductiva.
- Se llevaron a cabo 2 webinar “Prevención del embarazo en adolescentes” en el marco de la conmemoración del Día Nacional de la Prevención del Embarazo en Adolescentes. Dirigido a madres y padres de familia (28 de septiembre de 2021) y a Adolescentes (29 de septiembre de 2021) cuyo objetivo fue Acercar información a las y los adolescentes acerca de la importancia de prevenir un embarazo adolescente.
- Se tuvo una Participación en la mesa Atención del Embarazo Infantil en México en el marco del cumplimiento de los ODS (28 de septiembre del 2021) cuyo objetivo fue entablar un diálogo entre el

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

activismo y la academia desde una perspectiva plural y multidisciplinaria organizado por Equifonía, A.C.

c) Elaboración de documentos técnico-normativos:

- Se integraron las “**Orientaciones para la conmemoración del Día Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes**” que incluye un informe cualitativo; y una serie de insumos técnicos para programar y planear de forma estratégica las actividades para dar cumplimiento a las metas programadas para este año.
- El equipo técnico de la Subdirección de Salud Sexual y Reproductiva elaboró los mapas curriculares con el objetivo de establecer las orientaciones técnicas normativas y administrativas para el desarrollo y orientación de los ejercicios de capacitación en Modelos de Atención Integral en Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes (MAISSRA), Guía Técnica para Promotores Juveniles Voluntarios y Sensibilización en Servicios de Aborto, dirigido a personal de salud y promotores juveniles voluntarios.
- Se elaboraron los informes ejecutivos de los cursos de Servicios Amigables Itinerantes y Servicios Amigables que proporcionan aborto seguro donde se describió número de participantes, temas abordados y áreas de oportunidad a fortalecer derivado del pre y post test.

d) Acciones de coordinación intra institucional

Como parte de las actividades de colaboración del CNEGSR que se desprenden de la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo Adolescente (ENAPEA) y que establecen las pautas que deberán cumplir las diferentes instancias involucradas de los sectores público, privado y social a nivel nacional, estatal y municipal para disminuir el embarazo en adolescentes en el país, bajo un marco de respeto a los derechos humanos y la garantía del pleno ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos; se dio en el marco de las reuniones del Consejo Nacional de Salud (CONASA) el establecimiento del compromiso del CNEGSR para dar acompañamiento a nuestros homólogos estatales de SSAR para presentar ante el Grupo Estatal para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (GEPEA) Ruta para la Atención y protección integral de Niñas y Adolescentes Madres y/o Embarazadas menores de 15 años (NAME).

El objetivo de dicha actividad es colocar en la agenda de los GEPEA a la Ruta NAME como un mecanismo para incidir en la erradicación el embarazo en niñas menores de 15 años. En ese sentido y en coordinación con los Responsables Estatales de SSRA la Ruta NAME se presentó en los siguientes GEPEA con la participación del SE-SIPPINA y de las instancias que les proporcionan acompañamiento (INPI, ELIGE, UNFPA, CONAPO, IMJUVE):

- 7 de julio y 27 de agosto talleres con los Servicios de Salud de Tabasco, respectivamente para analizar la Ruta NAME e identificar las atribuciones en la ventana de salud.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 14 de julio, presentación de la Ruta NAME en el GEPEA de Nuevo León; 27 de julio en el GEPEA de Colima; 4 de agosto y 9 de septiembre en el GEPEA de Estado de México, 18 de agosto en el GEPEA de Sonora y 10 de septiembre en el GEPEA de Morelos.

Finalmente, en materia de vinculación interinstitucional se llevaron a cabo las siguientes actividades:

En el marco del Grupo de Trabajo para Disminuir a cero lo Embarazos y Nacimientos en Niñas y Adolescentes menores de 15 años, se realizaron las siguientes acciones:

- Se asistió a la 16ª Reunión Ordinaria del Grupo de Trabajo. Se apoyó con la lectura de seguimiento a los acuerdos de la Reunión Ordinaria anterior, y con la lectura de los acuerdos generados durante la presente. Previo a esto, se tuvo 1 reunión de coordinación con el equipo de SE-SIPINNA, donde se apoyó en la organización y logística para la 16va reunión ordinaria y el seguimiento a los compromisos. Se organizó y llevó a cabo la Segunda reunión de la *Mesa 2. Salud Sexual y Reproductiva*. Se generaron acuerdos y compromisos, a los cuales se dio seguimiento puntual.
- Para el Grupo de Gestión del Conocimiento y Comunicación; y el grupo de trabajo sobre Educación Integral en Sexualidad y Capacitación, se participó activamente en 2 y 1 reuniones de trabajo, respectivamente.

Se llevaron a cabo 3 reuniones de trabajo con el Subgrupo de Territorialización; y en el marco de estos trabajos se dio seguimiento al fortalecimiento de la ruta NAME de la siguiente manera:

- 7 de julio de 2021 - Segunda sesión ordinaria, Objetivo: Fortalecer los avances para la implementación de la Ruta NAMES. Avanzar hacia la elaboración de un flujograma que nos permita mayor claridad acerca de las tareas que competen a cada instancia, incluyendo el apoyo que se requiere desde la Asamblea del GIPEA.
- 29 de julio de 2021 - Tercera sesión extraordinaria, Objetivo: Definir la priorización de estados para la implementación de la Ruta NAMES. Avanzar hacia la elaboración de un flujograma que nos permita mayor claridad acerca de las tareas que competen a cada instancia, incluyendo el apoyo que se requiere desde la Asamblea del GIPEA.
- 17 de agosto del 2021 - quinta sesión ordinaria del grupo, Objetivo: Establecer acuerdos con respecto a:
Cómo avanzar en el plan de trabajo anual del Grupo; Re-distribución de los estados para su acompañamiento; Seguimiento al impulso a la Ruta NAME y a los acuerdos de las reuniones extraordinarias; Preparativos para el ENGEPEA y para realizar la Encuesta 2022 a GEPEA.

El 8 de septiembre se participó en la 25 Reunión Ordinaria del año del Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (GIPEA). Objetivos de la reunión: Refrendar el compromiso interinstitucional con la prevención del embarazo en adolescentes y la erradicación del embarazo infantil. Presentar el documento marco de la ENAPEA 2021-2024 y los resultados del programa de capacitación. Informar sobre el informe GIPEA y los avances de FOBAM 2021. Mostrar la información contenida en el micrositio y su utilidad para consultas posteriores. Dar seguimiento al avance de los acuerdos establecidos en reuniones previas.

En cuanto a las reuniones del Grupo de Comunicación y Gestión del Conocimiento se participó de las siguientes:

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 5ta. Reunión Ordinaria el 28 de julio, se presentó el micrositio del ENAPEA, compuesto por materiales y herramientas de diversas instituciones públicas y de la organización civil distribuidos en diferentes componentes: ENAPEA, Campaña ¡Yo decido! Materiales educativos,
- 6ta. Reunión Ordinaria el 09 de septiembre, fue para el Lanzamiento de la Campaña Nacional en la Conferencia Mañanera con titulares de IMSS, INMUJERES y con Secretaría de Gobierno.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los procesos de planeación estratégica desde el CNECSR para realizar las estimaciones de recursos para operar las acciones del Programa cambiaron en este año para priorizar proyectos sustantivos y acciones puntuales para dar cumplimiento a lo estipulado en el PAE-SSR.

Dicho proceso requirió el primer bimestre del año y de igual manera los procesos de la plataforma del SIAFFASPE también sufrieron un retraso.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: L00

Nombre de la UR: Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud materna, sexual y reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 286. Contribuir a la igualdad de oportunidades y el respeto del derecho a la protección de la salud entre mujeres y hombres, así como a la cultura institucional para la igualdad en la Secretaría de Salud, a través de acciones afirmativas, de sensibilización, capacitación y difusión con perspectiva de género.

Definición de la población objetivo

El principio de igualdad plasmado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, Eje 1 Transversal: igualdad de género, no discriminación e inclusión considerado en toda la política social incluye la puesta en marcha de programas gubernamentales incluidos los referentes al ámbito de la salud. Por lo que el Programa de Igualdad de Género en Salud apega sus líneas y estrategias de acción, considerado principalmente grupos en condición de vulnerabilidad. Aunado a normatividad a nivel internacional y nacional, en la que se establece y compromete al estado mexicano a la búsqueda de estrategias para reducir la brecha de desigualdad.

Así mismo, la misión y visión del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, encamina sus acciones y promueve la igualdad de género la inclusión y pertinencia cultural, así como la cultura institucional en el ámbito de la salud, a través del plan de trabajo de la Dirección de Género y Salud.

En ese sentido, el Programa de Igualdad de Género en Salud (PIGS) implementa estrategias de trabajo para continuar poniendo en marcha múltiples acciones a nivel federal a través de su Red de Enlaces de Género en unidades administrativas y a nivel estatal las 32 entidades federativas junto con sus Servicios Estatales de Salud, jurisdicciones y unidades de salud.

Los rubros que se abordan como parte del PIGS son: procesos formativos, promoción y difusión en materia de género en salud, masculinidades saludables y afectivas, diversidad sexual, inclusión, pertinencia cultural e interculturalidad, derechos humanos, y cultura institucional con énfasis en la prevención del hostigamiento y acoso sexual, para reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de salud, así como para mejorar la calidad de la atención de población usuaria y su relación entre personal de salud, enfatizando el diseño de acciones afirmativas que promuevan el enfoque de derechos humanos de la población usuaria, en los diferentes niveles de atención.

En este periodo, se continuaron fortaleciendo los parámetros establecidos para contar con el distintivo de Unidades de Salud que atienden con Mecanismos Incluyentes" (USAMIS), las cuales se encuentran ubicadas en las 32 entidades de la República Mexicana, y en este año se ha dado énfasis a las unidades ubicadas en zonas rurales-indígenas, y a población en condición de vulnerabilidad como: personas adultas mayores, personas embarazadas, de pueblos originarios y/o en condición de migración. Así como, implementando estrategias para fortalecer y desarrollar acciones que promueven una cultura institucional e igualdad laboral en los Servicios Estatales de Salud, jurisdicciones y unidades de salud. Y a nivel federal en Unidades Administrativas de nivel federal de la Secretaría de Salud para alcanzar espacios equitativos e igualitarios, libres de discriminación.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Los temas relevantes que abonan a la igualdad en salud se concentraron en la atención de la discapacidad con enfoque de género, pertinencia cultural e inclusión, atención a la diversidad sexual e interseccionalidad y comunicación incluyente. Además de considerar la puesta en marcha de proyectos prioritarios sobre: Acceso y atención sin discriminación de la población intersex a los servicios de salud sexual y reproductiva; y discapacidad. Además de considerar talleres sobre masculinidades, autocuidado y paternidad afectiva dirigidos a hombres usuarios de pueblos originarios; y talleres para mujeres, adolescentes y niñas con discapacidad sobre sexualidad saludable. Así mismo, se continuó con el fortalecimiento de los Centros de Entretenimiento Infantil (CEI) implementados en las 32 entidades, con el fin de aumentarlos en 2021 y lograr por lo menos 70 CEI con énfasis en zonas rural-indígenas, así como fortalecer 144 USAMIS.

En este 3er trimestre, se lanzó la campaña para prevenir el hostigamiento y acoso sexual en los diferentes niveles de incidencia del ámbito de la salud, dirigida a personal de salud en las 32 entidades federativas, principalmente a hombres trabajadores de los diferentes niveles de incidencia, que permite seguir fortaleciendo pronunciamientos cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual (HyAS) a nivel nacional y la aplicación de protocolos en cada entidad para prevenir, atender y sancionar dichas conductas. La emergencia sanitaria por la COVID 19 orilló a continuar realizando actividades en modalidad virtual para avanzar en la implementación y seguimiento de las metas establecidas

A nivel federal, la Dirección de Género y Salud del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva tiene una participación fundamental en la incorporación de la perspectiva de género en la Secretaría de Salud, como parte de las acciones que llevan a cabo las Unidades de Género para dar respuesta a la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y al Programa Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD 2020 – 2024, respecto a las líneas de coordinación, específicas y generales que le competen diseñar e implementar a la Secretaría de Salud.

Para desempeñar esta función, el CNEGSR coordina la Red de Enlaces de Género de la Secretaría de Salud. La Red se encuentra conformada por 61 centros de trabajo –Unidades Administrativas, Órganos Desconcentrados y Descentralizados- son: Dirección General de Epidemiología, Instituto de Diagnóstico y Referencia Epidemiológica, Dirección General de Planeación y Desarrollo en Salud, Hospital de la Mujer, Hospital General "Dr. Manuel Gea González", Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga", Hospital Juárez Centro, Hospital Juárez de México, Hospital Nacional Homeopático, Dirección General de Programación y Presupuesto, Dirección General de Tecnologías de la Información, Comisión Nacional Contra las Adicciones, Dirección General de Recursos Humanos y Organización, Dirección General de Desarrollo de la Infraestructura Física, Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia, Comisión Nacional de Protección Social en Salud, Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública, Centro Nacional para la Prevención y el control del VIH y el sida, Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades, Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea, Comisión Nacional de Arbitraje Médico, Hospital Infantil de México Federico Gómez, Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias, Instituto Nacional de Salud Pública, Unidad de Administración y Finanzas, Dirección General de Calidad y Educación en Salud, Dirección General de Promoción de la Salud, Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios, Instituto Nacional de Geriátrica, Unidad Coordinadora de Vinculación y Participación Social, Secretariado Técnico del Consejo Nacional de Salud, Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad, Centro Nacional de Trasplantes, Comisión Nacional de Bioética, Instituto Nacional de Medicina Genómica, Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes", Instituto Nacional de Rehabilitación, Dirección

General de Relaciones Internacionales, Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud, Servicios de Atención Psiquiátrica, CECOSAM Cuauhtémoc, CECOSAM Iztapalapa, CECOSAM Zacatenco, Hospital Psiquiátrico Infantil "Juan N. Navarro", Hospital Psiquiátrico "Fray Bernardino Álvarez", Hospital Psiquiátrico "Samuel Ramírez Moreno", Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez", Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán", Instituto Nacional de Pediatría, Oficina del Abogado General, Dirección General de Comunicación Social, Unidad de Análisis Económico, Dirección General de Información en Salud, Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales. Y en este trimestre se sumaron a la Red para dar respuesta al PROIGUALDAD 2020 - 2024, el Instituto Nacional de Psiquiatría Juan Ramón de la Fuente, Dirección General de Información en Salud, Dirección General de Recursos Humanos y el Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Los determinantes sociales de la salud de la población mexicana inciden desfavorablemente en grupos poblacionales (mujeres, niñas, personas con discapacidad, en condición de migración, población de la diversidad sexual, entre otros) que históricamente han estado en condición de vulnerabilidad, lo que conlleva a marcar aún más las desigualdades existentes que se visibilizan en los panoramas epidemiológicos, principales enfermedades y comportamientos en su vida cotidiana.

De esta manera, es necesario la construcción de políticas públicas de corto, mediano y largo plazo con enfoque de género, inclusión y pertinencia cultural que contribuyan a alcanzar el derecho a la salud con equidad y libre de discriminación para reducir las brechas de género existentes.

En el apartado del Estado Actual del PROIGUALDAD 2020 – 2024, se muestra que “las consecuencias de la desigualdad estructural en nuestro país, encuentra en el ámbito de la salud y el desarrollo humano integral de las mujeres y niñas mexicanas algunas de sus expresiones más preocupantes, pues impiden el pleno goce de sus derechos fundamentales. La sobre carga de trabajo en las mujeres, la persistencia de brechas de desigualdad de género, así como actitudes machistas, discriminadoras y violentas generan efectos graves en el bienestar y la vida de las mujeres, especialmente evidentes en la edad madura en la cual las consecuencias de las inequidades vividas desde la niñez en términos económicos, sociales, de acceso a la salud, a la educación y el bienestar repercuten con mayor crudeza, particularmente en mujeres indígenas, rurales, que viven en zonas con mayores niveles de marginación o enfrentan múltiples formas de exclusión”.

La desigualdad de género se traduce en “la inequitativa distribución de los servicios de salud pública entre territorios y grupos sociales, la prevalencia de prácticas discriminatorias por parte de las mismas personas encargadas de brindar la atención a la salud, así como la reproducción de los mandatos y roles de género que tienen consecuencias en la ausencia de prácticas de autocuidado entre las mujeres, representan sólo algunos de los principales problemas que las afectan. Con respecto a la salud sexual y reproductiva, hay dos temas que requieren especial atención: la prevención del embarazo adolescente y la garantía del aborto gratuito, legal y seguro” (DOF; 2020).

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Equilibrar las brechas existentes en el acceso a la salud de mujeres y hombres, y brindar una atención integral principalmente a población en condición vulnerable incluidas las que se encuentran en condiciones de exclusión social, requiere tomar en cuenta sus necesidades específicas, y contexto de salud pública que de pauta al acceso universal de servicios de salud. Para tales fines, es imperante diseñar acciones afirmativas temporales o especiales que contribuyan a reducir las condiciones desfavorables que presentan ciertos grupos poblacionales. En este periodo, se concentraron esfuerzos en las 32 entidades federativas, con el fortalecimiento de acciones afirmativas contempladas en las USAMIS que se caracterizan por contar con mecanismos incluyentes para lograr servicios de salud equitativos y de calidad para población usuaria embarazada, con discapacidad o personas adultas mayores.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

A su vez, se continuaron impulsando procesos formativos a profesionales de la salud de nivel operativo y directivo de los Servicios de Salud federal y estatal, además de considerar también a residentes médicos/as, para alcanzar la igualdad en la atención de la población usuaria y en el panorama de la cultura organizacional.

La estrategia de los Centros de Entretenimiento Infantil, se continuaron fortaleciendo y se impulsaron temáticas sobre derechos humanos, discriminación, estereotipos, equidad e igualdad de género de niñas y niños, diversidad sexual y familias, corresponsabilidad familiar, Interculturalidad, masculinidades saludables, autoconocimiento y salud mental/emocional en el contexto de Covid, así como lengua de señas y lenguas originarias, a través de metodologías lúdicas, implementadas durante su breve estancia en dichos espacios.

Así también se continuaron las gestiones para llevar a cabo proyectos prioritarios en materia de intersexualidad, salud sexual y reproductiva de mujeres y niñas con discapacidad, y masculinidades saludables de hombres en pueblos originarios, aunado a capacitaciones en lengua de señas mexicanas, así como en clima laboral para la igualdad laboral.

Con relación al ámbito de cultura institucional a nivel nacional, se continuaron impulsando acciones para contribuir a optimizar y mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores, con énfasis en la prevención del hostigamiento y acoso sexual laboral en todos los niveles de incidencia de la salud. Por lo que, se tiene contemplada la difusión de una campaña para prevenir el hostigamiento y acoso sexual en los espacios de trabajo y lograr entornos laborales.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Nombre del indicador 1: Porcentaje de profesionales de la salud de las entidades federativas con capacitación en materia de igualdad, no discriminación e inclusión en salud.

Avance: 156.93%

Justificación: La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por encima del 100 por ciento programado.

Causa: Se logró el 156.93% de avance del 50.02% programado en el trimestre. Se logró un mayor alcance ya que las entidades federativas llevaron a cabo actividades de capacitación mediante fuentes de financiamiento estatal, aunado a lo anterior, el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación ha permitido un mayor alcance de personal capacitado (72.2% de las capacitaciones fueron virtuales), además Hidalgo y Veracruz realizaron más capacitaciones de las programadas (1,388 personas) derivado de la necesidad de impulsar los temas de autocuidado y discapacidad, en ese sentido, las responsables estatales han logrado posicionar los temas que del programa mediante las sinergias interinstitucionales estatales, lo que ha permitido capacitar a un número mucho mayor de profesionales de la salud. Finalmente, a nivel federal se llevó a cabo el seminario virtual "La participación de las mujeres en la medicina y la salud pública", lo cual impactó de manera significativa en el avance.

Efecto: Se espera que el personal capacitado conozca los beneficios e implicaciones de institucionalizar la perspectiva de género, la inclusión y la no discriminación para promover la conciliación de las responsabilidades laborales con la vida personal y la familiar, así como el ejercicio de masculinidades

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

igualitarias y participativas. Por otro lado, se pretende reconocer la importancia de la transversalidad de la perspectiva de género y la inclusión en su labor como prestadores/as de salud, así mismo apreciar la necesidad de incorporarlo en el ámbito laboral de la salud. Finalmente, al capacitar en temas especializados y técnicos (lengua de señas mexicanas, lenguas indígenas y atención a las personas con discapacidad) se pretende crear unidades de salud inclusivas y de mayor calidad sobre todo para la población que vive en condición de vulnerabilidad.

Descripción de las acciones realizadas. Se han capacitado un total de 10,345 personas pertenecientes a SeSas, el 72.2% de las capacitaciones fueron en modalidad virtual o a distancia, algunas de ellas en temáticas especializadas y otras tantas en temas generales sobre género en salud, derechos humanos e igualdad laboral/cultura institucional.

Nombre del indicador 2: Porcentaje de unidades de salud que cuentan con mecanismos incluyentes dirigidos a población en condición de vulnerabilidad.

Avance: Indicador de reporte semestral

Justificación:

Causa: La mayoría de las entidades federativas programaron el cumplimiento de esta meta para 4to trimestre, por lo que, a pesar de que avanzaron en algunos de los criterios necesarios para señalar a la unidad de salud como USAMI, no lograron el total de ellos requeridos. Al 3er trimestre se han logrado 24 USAMIs con criterios cumplidos (4 de nivelación y 20 de fortalecimiento), las entidades que han abonado al indicador son: Guerrero (1), Hidalgo (4), México (2), Nayarit (1), Puebla (2), Querétaro (1), Aguascalientes (4), Jalisco (1), Sinaloa (1), Sonora (1), Tamaulipas (2), Tlaxcala (2) y Zacatecas (2). En el 4to trimestre se pretenden cumplir 120 USAMIs de fortalecimiento y nivelación.

Efecto: Se espera que las unidades de salud que atienden con mecanismos incluyentes cuenten con personal capacitado en materia de género en salud, derechos humanos, inclusión y pertinencia cultural en el marco de la no discriminación, lo cual implica una atención de mayor calidad, además dichas unidades llevan a cabo actividades de promoción y difusión con perspectiva de género e inclusión dirigidas a la población usuaria, por otro lado, cuentan con Centros de Entretenimiento Infantil (CEI) que son espacios delimitados para el cuidado momentáneo de niñas y niños acompañantes de las mujeres que acuden a las unidades de salud, y que buscan quitar la carga momentánea del cuidado para que dediquen el tiempo de calidad dentro de la consulta, al mismo tiempo, se incorporan otras acciones afirmativas como la instalación de la ventanilla incluyente y los asientos preferentes dirigidos a mujeres embarazadas, personas con discapacidad y personas adultas mayores dentro de las unidades de salud, finalmente se plantea la utilización de insumos dentro de la unidad para la atención de personas con discapacidad visual, auditiva y motriz.

Descripción de las acciones realizadas. Al 3er trimestre se han logrado 24 USAMIs con criterios cumplidos (4 de nivelación y 20 de fortalecimiento), las entidades que han abonado al indicador son: Guerrero (1), Hidalgo (4), México (2), Nayarit (1), Puebla (2), Querétaro (1), Aguascalientes (4), Jalisco (1), Sinaloa (1), Sonora (1), Tamaulipas (2), Tlaxcala (2) y Zacatecas (2).

Nombre del indicador 3: Porcentaje de Servicios Estatales de Salud con mecanismos implementados para la prevención, atención y seguimiento de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS)

Avance: Indicador de reporte anual

Justificación:

Causa: El indicador es de reporte anual.

Efecto: Se espera que los Servicios Estatales de Salud implemente acciones para prevenir, atender y dar seguimiento a los casos de HAS, de manera que cada entidad fortalecerá el grupo de trabajo interinstitucional para atender cualquier tema referente a HAS, asimismo, implementarán una campaña a

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>nivel estatal y se pretende que las autoridades estatales impulsen el pronunciamiento de cero tolerancia al HAS.</p> <p>Descripción de las acciones realizadas. Sin acciones realizadas en el trimestre, el indicador está programado de manera anual.</p> <p>Nombre del indicador 4: Porcentaje de proyectos prioritarios implementados para población intersexual y mujeres con discapacidad</p> <p>Avance: Indicador de reporte anual</p> <p>Justificación:</p> <p>Causa: El indicador se reporta de manera anual.</p> <p>Efecto: Se espera que, a través de los proyectos prioritarios implementados para población intersexual, así como para niñas, adolescentes y mujeres con discapacidad, se incluyan acciones que contribuyan a mejorar la atención y acceso efectivo a la salud de estas poblaciones, con enfoque de derechos humanos y no discriminación, además, se pretende contar con un diagnóstico situacional de la población intersexual para marcar la directriz de las acciones afirmativas a implementar.</p> <p>Descripción de las acciones realizadas. Se avanzaron en las gestiones administrativas y de sinergias institucionales para la implementación de los proyectos.</p> <p>Durante este 3er trimestre y para abonar a lo establecido en el Programa de Igualdad de Género en Salud, en las entidades federativas se presentan las actividades más relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durante el 3er trimestre de 2021 se realizaron 15 supervisiones a Unidades de Salud que Atienden con Mecanismos Incluyentes (USAMIS). 11 tuvieron acompañamiento de nivel federal en modalidad presencial y virtual a USAMIS de los estados de Coahuila (3), SLP (3), Sonora (2), Tamaulipas (1) y Sinaloa (2). Y 4 se realizaron a través de auto supervisiones por responsables estatales de los estados de: Colima (1), y Zacatecas (3), con el objetivo de dar seguimiento y monitoreo para contribuir al óptimo cumplimiento en materia de igualdad de género en salud e identificación de áreas de mejora para contrarrestar los vacíos existentes, verificar el estatus de sus parámetros de USAMIS y alcanzar metas programadas. ▪ Así también, para fortalecer sinergias construidas a nivel federal y estatal, en el 3er trimestre se agendaron 4 reuniones entre autoridades de nivel federal y de oficinas centrales de Servicios Estatales de Salud de los estados de: Coahuila, Yucatán, Puebla y San Luis Potosí. 2 de ellas para entrega de resultados de supervisiones realizadas en Coahuila y San Luis Potosí con el fin de formalizar los acuerdos generados en las USAMIS supervisadas y fortalecer la vinculación interinstitucional para alcanzar las metas programadas; y dos de ellas para continuar avanzando en la estrategia de cultura institucional para la igualdad laboral sumando a USAMIS. ▪ Con relación a la estrategia de Unidades de Salud que atienden con Mecanismos Incluyentes (USAMIS) las entidades federativas avanzaron en el fortalecimiento y/o nivelación de unidades de

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

salud, por lo que se registraron parámetros de capacitación de personal y población usuaria, difusión, comunicación incluyente, ventanilla y asientos preferentes, asignación de enlaces de género, funcionamiento de CEI, así como uso de mecanismos incluyentes para personas con alguna discapacidad, así como señalética en braille y lengua indígena, incluyendo acciones para prevenir el HyAS en los centros de trabajo del ámbito de la salud.

- Al interior de los Centros de Entretenimiento Infantil (CEI) se abordaron diversas temáticas: en Aguascalientes y Guanajuato, promovieron nuevas masculinidades, autocuidado, comunicación asertiva y juego de roles. Baja California, Campeche, Chiapas, Guerrero y Tabasco se concentraron en la corresponsabilidad familiar, la no discriminación que generan los estereotipos e incluyeron el enfoque de Interculturalidad. Así también, Baja California Sur, Ciudad de México, Hidalgo, Tlaxcala y Yucatán llevaron a cabo juegos lúdicos a través de memorama en náhuatl, loterías, textos, videos, etc. que permitió a niñas y niños reconocer a otras/os y su diversidad, los derechos humanos, la equidad e igualdad de género e inclusión social además de identificar sus emociones y conocer sobre salud mental en tiempo de COVID.
- En los CEI de Jalisco, Nayarit, SLP, Tlaxcala y Zacatecas se implementó la enseñanza del abecedario en lengua de señas, el tema del racismo y actividades para la salud bucal. En su caso, Colima y Zacatecas pusieron en marcha temas sobre protección civil, prevención de accidentes, y autocuidado. Así, Chihuahua, Durango, Michoacán, Morelos y Querétaro continuaron enfatizando los derechos de niñas y niños, derechos emocionales, trabajos y profesiones con enfoque de género, alimentos saludables incluido el plato del buen comer.
- También en el Estado de México y Nuevo León, llevaron a cabo plática de donación de órganos con metodologías lúdicas y de igual manera, se contó con la participación de una mujer policía y de un hombre chef. Además de abordar formas de expresarse de manera asertiva, afectiva y auto-conocerse, así como, temáticas sobre condición de migración y prevención de *Bullying* entre niñas y niños.
- Con relación al rubro de procesos formativos, en este trimestre se concluyó la carta descriptiva para implementar el curso: "Clima laboral para la igualdad laboral en centros de trabajo del personal de salud", misma que contiene tres esferas (institucional, colectivo y personal-individual), para ser abordado en el contexto de la cultura Institucional para la igualdad laboral en los Servicios Estatales de Salud. Lo anterior, para que el personal de salud logre identificar los elementos que componen un clima laboral óptimo en los espacios de trabajo de los Servicios Estatales de Salud, para incorporar la perspectiva de igualdad, no discriminación e inclusión en su vida laboral.
- De igual manera, se realizó el Seminario virtual: "Salud y discapacidad: atención con calidad e inclusión", con el objetivo de reconocer la importancia de atender las necesidades en salud de las personas con discapacidad, desde la normatividad, el empoderamiento de las personas que viven con discapacidad, así como en la actualización y profesionalización del personal de salud en las unidades médicas. El seminario estuvo conformado por tres *Webinar*: 1. La atención a la salud de las personas con discapacidad bajo un enfoque interseccional, 2: Cuerpo, emociones y sexualidad de las personas con discapacidad, 3. La normatividad en materia de discapacidad en salud: Buenas y malas prácticas en su implementación.
- Como parte de las temáticas abordadas a través de capacitaciones en las entidades federativas se continuaron impulsando talleres en materia de igualdad de género, inclusión y pertinencia cultural en salud. Aguascalientes, Chiapas, Hidalgo, Morelos, Tabasco, Tamaulipas y Tlaxcala promovieron los temas de masculinidades saludables, paternidades afectivas y autocuidado; en lo que respecta al tema de cultura institucional llevaron a cabo capacitaciones sobre clima laboral desde la esfera institucional, colectiva e individual. Zacatecas, hizo extensiva sus formaciones sobre derechos Humanos y brindó capacitación sobre las rutas de atención y el Protocolo para la Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual para su entidad.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- En lo que respecta al tema de inclusión, Colima, Guanajuato, Michoacán y Nuevo León brindaron procesos formativos sobre: Camino a la salud con enfoque de género en la discapacidad y atención a la salud con enfoque interseccional para la igualdad de género. Mientras que Campeche, abordó el acceso sin discriminación a la prestación de Servicios de Atención Médica de las personas Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero e Intersexual.
- El estado de Chiapas llevó a cabo capacitaciones en materia de lenguaje incluyente, e igual que Querétaro abordaron procesos formativos sobre prevención del hostigamiento y acoso sexual, la aplicación de la NOM 025 igualdad laboral y no discriminación y del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de acuerdo al contexto de su entidad.
- Para este periodo los estados que realizaron capacitaciones con población usuaria fueron Durango, Nayarit y Tamaulipas, quienes abordaron los cursos: “Hablemos de sexualidad en Discapacidad”, “Promoviendo masculinidades saludables y autocuidado, así como sexualidad saludable para niñas, adolescentes y mujeres con discapacidad”. En su caso, Tlaxcala, abordó la temática de violencia hacia mujeres y niñas con discapacidad y la diversidad sexual y nuevas masculinidades.
- De acuerdo con el rubro de vinculación y transversalización se construyeron siguientes sinergias a través de pláticas, reuniones de trabajo, participación en capacitaciones y eventos varios. Algunas de ellas fueron con sobre violencia de género, prevención del HyAS, cultura institucional dirigidos a personas consejeras de Unidad de Género, OSC y las Comisión Estatales de equidad de género en sus entidades.
- Baja California tuvo vinculación con Hospital General de Tecate para dar seguimiento a grupo de trabajo de la Unidad en materia de HyAS así como con la Universidad Autónoma de BC y vinculación con Dirección Estatal de Pueblos Originarios-Secretaría de Inclusión y Bienestar Social para traducción de señalética. Al igual que BCS brindó un curso en materia de igualdad de género en salud para personal de Coordinaciones jurisdiccionales de Promoción de la Salud.
- Coahuila, Colima y Estado de México, conjuntaron acciones con Institutos Estatales de las Mujeres, Hospitales, Centros de Salud, Jurisdicciones, Programas de Salud, a personal de ventanillas incluyentes, personal operativo y del ámbito educativo como: Centro Universitario Coahuilense, Universidad Autónoma del Estado de México; Plática sobre sororidad en refugios para víctimas de trata de personas.
- Por su parte, Chiapas participó en ponencia sobre derechos humanos dirigido a personal operativo de unidades de salud a través del Programa de Interculturalidad del estado; mientras que el estado de Nayarit en ponencia sobre Género en salud hacia Personal de seguridad pública. Así la Ciudad de México, llevó a cabo reunión de trabajo con Red de Género de la Escuela Superior de Economía del IPN, para presentar la estrategia de Intervención de Reeducación. Y brindó la ponencia sobre masculinidades y paternidades dirigida a la Red de enlaces de género, al Comité de Igualdad Laboral e integrantes de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, así como a personal del OIC y de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Así también, Tabasco llevó a cabo una reunión con las áreas de Promoción de la Salud, Comunicación Social y Salud Psicosocial para difundir campañas de promoción de la salud con perspectiva de género. Guanajuato acordó la ponencia: "Perspectiva de género, un enfoque humanista para la detección, diagnóstico y tratamiento de cáncer de cuello de útero". Y de la misma manera, Guerrero sostuvo una reunión de trabajo para el fortalecimiento de la salud mental a recursos humanos en formación en los SESA, en conjunto con el Departamento de Enseñanza, Unidad de Género, Programa Salud Mental, Programa de Atención a la Violencia.
- Michoacán participó en un conversatorio sobre derechos sexuales y reproductivos de las mujeres dirigido a estudiantes de la ENES-UNAM, además de revisar el Protocolo HyAS con las áreas de capacitación y formación de recursos humanos de sus oficinas centrales. También Zacatecas llevó a cabo un taller sobre derechos humanos y no discriminación, dirigido a personal del Centro de Justicia para las Mujeres de la entidad y Querétaro, presentó la ponencia: Lactancia materna es tema de hombres Programa de salud perinatal.
- Son: Plática sobre beneficios de la paternidad afectiva dirigida a población en general con participación de personal de PAVIF y Veracruz llevó a cabo una ponencia sobre Integración y desarrollo social de población LGBTTTIQ en vinculación con el DIF Municipal de Xalapa, dirigida a población usuaria; y sumo esfuerzos con la OSC *World Vision* México para incorporar acciones para la igualdad, no discriminación y pertinencia cultural en la entidad.
- En materia de cultura institucional para la igualdad laboral, se puso en marcha la Campaña para Prevenir el Hostigamiento y Acoso Sexual en el ámbito de la salud, con el objetivo de prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual dentro de la Secretaría de Salud y en los Servicios Estatales de Salud, y que las personas trabajadoras identifiquen los tipos de hostigamiento sexual y de acoso sexual, para su prevención y/o denuncia. De esta manera, promover el empoderamiento de las trabajadoras y/o usuarias de la Secretaría de Salud y de los Servicios Estatales de Salud, para que se reconozcan como posibles víctimas de estos actos; y cuenten con las herramientas para su denuncia.
- En ese sentido, algunas acciones que se llevaron a cabo a nivel nacional fueron: difusión de material impreso en unidades de salud y capacitaciones en materia de clima laboral, con la participación de personal de oficinas centrales y de jurisdicciones. Difusión de material alusivo, a través de redes sociales con el material diseñado desde nivel federal; y a través de correo y de la página de la Secretaría de Salud de las entidades. Además de promoción de flujograma de atención de casos de HyAS en jurisdicciones y unidades de salud, y también a través de WhatsApp.

En el ámbito federal, las acciones que en mayor número reportó la Red de Enlaces de Género para este trimestre fueron las relacionadas con la promoción y difusión de materiales en materia de prevención del acoso y hostigamiento sexual en el trabajo. Se informó haber participado 22,669 personas, de las cuales 13,252 fueron mujeres y 9,417 hombres. Las acciones de la campaña del Día Naranja "Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas", reportó la participación de un total de 47,898 personas de las cuales 28,470 fueron mujeres y 19,428 hombres.

La actividad de difusión de la infografía del Día de los Pueblos Indígenas elaborada por el CNEGSR fue reportada por: 15 centros de trabajo: Instituto Nacional de Geriátría (INGER), Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades (CENAPRECE), Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea (CNTS), Instituto Nacional de Salud Pública (INSP), Instituto Nacional de Medicina Genómica (INMEGEN), Hospital psiquiátrico Infantil Juan N. Navarro (HPIJNN), Hospital General Dr. Manuel Gea González (HGMG González), Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga" (HGMEGEL), Hospital Juárez del Centro (HJC) Hospital Infantil de México, Federico Gómez (HIMFG), Dirección General de comunicación Social (DGCS), Dirección General de Promoción de la Salud (DGPS), Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias INER, Hospital Juárez de México (HJM), Hospital de la Mujer (HM). En total participaron 6,217 mujeres y 4,304 hombres, marcando un total de 10,521 personas.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para la difusión de materiales del Día Mundial de la Salud, participaron una totalidad de 5,315 personas, de las cuales 3,160 mujeres y 2,155 hombres. 15 instituciones sumaron a esta actividad. Dirección General de Coordinación de los Hospitales Federales de Referencia, Hospital General Dr. Manuel Gea González (HGMG González), Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias (INER), Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga" (HGMEGEL), Hospital Juárez del Centro (HJC), Hospital de la Mujer (HM), Dirección General de Promoción de la Salud (DGPS), Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades (CENAPRECE), Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea (CNTS), Comisión Nacional de Arbitraje Médico (CONAMED)

De igual manera para la difusión de la infografía del Día Internacional de la Persona Adulta Mayor participaron una totalidad de 2,764 personas, de las cuales 1,762 mujeres y 1,002 hombres. 3 centros de trabajo reportaron en esta actividad. El Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga" (HGMEGEL), Hospital Juárez del Centro (HJC) y Hospital General Dr. Manuel Gea González (HGMG González).

De estas actividades de difusión resulta un total de 89,167 personas, de las cuales 52,861 son mujeres y 36,306 hombres. Las dependencias que participaron en las acciones de difusión fueron 32: Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública APBP, Instituto Nacional de Geriátrica INGER, Instituto Nacional de Cardiología INCardio, Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades CENAPRECE, Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud CENETEC, Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea CNTS, Instituto Nacional de Salud Pública INSP, Comisión Nacional de Arbitraje Médico CONAMED, Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias INER, Instituto Nacional de Medicina Genómica INMEGEN, Instituto Nacional de Perinatología INPER, Dirección General de Recursos Humanos DGRH, Comisión Nacional de Bioética CONBIOETICA, Hospital psiquiátrico Infantil Juan N. Navarro HPIJNN, Dirección General Comisión de los Hospitales Federales de Referencia DGCHFR, Hospital General Dr. Manuel Gea González HGMG González, Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga" HGMEGEL, Hospital Juárez del Centro HJC, Hospital de la Mujer HM, Hospital Nacional homeopático HNH, Hospital Juárez de México HJM, Unidad Coordinadora de Vinculación y Participación social UCVPS, Hospital Infantil de México, Federico Gómez HIMFG, Comisión Nacional contra las Adicciones CONADIC, Centro Nacional de Trasplantes CENATRA, Dirección General de comunicación Social DGCS, Instituto de Diagnóstico y Referencia Epidemiológicos (INDRE), Dirección General de Evaluación del Desempeño DGED, Instituto Nacional de Rehabilitación INR, Dirección General de Promoción de la Salud, Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia CENSIA.

En materia de capacitación, el CNEGSR llevó a cabo el *Webinar* "La Participación de las Mujeres en la Medicina y la Salud Pública". Para este rubro se informó la participación total de 245 personas, 144 mujeres y 101 hombres. Dicho *webinar* fue para aportar a las líneas del PROIGUALDAD 2020 – 2024, 5.1.1 Promover el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos directivos de Administración Pública Federal, y, 5.1.4: Promover estrategias de capacitación, mentorías, entre otras que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en la Administración Pública Federal.

Cabe mencionar que en presente trimestre, el CNEGSR ha logrado gestionar que 7 dependencias de la SS se comprometieron a reportar las líneas de acción de Cultura Institucional del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2021- 2024 PROIGUALDAD, las cuales son: Centro Comunitario de Salud Mental Iztapalapa, Dirección General de Epidemiología, Instituto Nacional de Medicina Genómica INMEGEN, Instituto de Diagnóstico y Referencia Epidemiológico INDRE, Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios COFEPRIS, Dirección General de Calidad y Educación en Salud DGSES, Dirección de Promoción de la Salud DGPS. De esta manera, hasta el momento, la Dirección de Género y Salud ha logrado

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

que un total de 27 áreas de la SS cuenten con compromisos respecto a las líneas de acción general de Cultura Institucional en el marco del PROIGUALDAD 2020 – 2024.

Con respecto a la revista Género y Salud en Cifras, la Subdirección de Documentación de Inequidades, ha concluido el proceso de edición y corrección de diseño de la revista 19-1, enero a diciembre 2021; por lo que ha sido turnada al área de Comunicación Social para su aprobación y publicación en el sitio web del CNEGSR.

El número 19-2 se encuentra en el área de diseño. Al mismo tiempo, se concluyó la recepción de artículos para la última revista del año (19-3) y éstos se encuentran en revisión y corrección editorial

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Oportunidades

- Sinergias construidas con áreas y programas de salud estatales
- Compromisos establecidos con autoridades estatales durante supervisiones y reuniones de trabajo
- Fortalecimiento de la vinculación inter e intrainstitucional estatal para fortalecer los procesos en materia de igualdad de género, inclusión y pertinencia cultural en salud
- Disponibilidad y compromiso de responsables estatales del PIGS en las entidades
- Comunicación estrecha con responsables estatales de entidades federativas
- Uso de tecnologías de la información para llevar a cabo programación planeada.
- Considerando que la Secretaría de Salud se encuentra en primera línea atendiendo y previniendo la pandemia provocada por el COVID 19, dependencias de la SS federal, continúan llevando a cabo acciones de difusión en materia de igualdad laboral, no discriminación, género, salud y pertinencia cultural, como lo establece el marco jurídico y normativo en cuanto las obligaciones del Estado en derechos humanos.
- La Red de Enlaces de Género en la Secretaría de Salud mantiene una coordinación institucional con el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva. Se reconoce la función de personas enlaces comprometidas y comprometidos con la agenda de igualdad de género y derechos humanos.
- El tema de género, feminismo, derechos humanos, masculinidades, diversidad sexual, discriminación, interculturalidad e interseccionalidad en salud, se encuentran posicionados en la agenda pública, son temas gran interés por parte de algunos servidoras y servidores públicos que forman parte de la SS.
- El PROIGUALDAD 2020 – 2024, es una plataforma fundamental que permite hacer una gestión institucional para llevar a cabo las líneas de coordinación, específicas y generales que establece para el sector salud.

Obstáculos

- Continuación de la contingencia sanitaria en el país y semaforización sanitaria diversa en las entidades federativas.
- Cambio de gobierno y autoridades en algunas entidades federativas
- Ajuste de organigrama de trabajo restructuración de áreas y cambio de responsables estatales del PIGS
- En las y los enlaces de la Red de Género en la SS hay mucha movilidad, esto por diferentes motivos: la atención a la pandemia; renuncias, despidos o cambios de áreas del personal; resistencia al tema de igualdad y derechos humanos versus una cultura organizacional con dominación masculina hegemónica en la medicina, con prácticas de discriminación hacía las poblaciones LGBTQ+, indígenas, con discapacidad, adultas y adultos mayores.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación

- Hubo recorte de personal en los servicios profesionales que el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, lo que ha impactado el nivel institucional y de acompañamiento de la Red de Enlaces de Género en la SS. Ha sido muy complicado poder desempeñar las líneas de acción que establece el PROIGUALDAD 2020- 2024.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: L00

Nombre de la UR: Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva

Clave del Pp: P020.

Nombre del Pp: Salud materna, sexual y reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 287. Contribuir a que la población mexicana ejerza su derecho a decidir de manera libre, responsable e informada, el número y el espaciamiento de sus hijos, a través de servicios de calidad en planificación familiar y anticoncepción.

Definición de la población objetivo

Mujeres de 15 a 49 años de edad y hombres de 20 a 64 años, sin derechohabencia a servicios de seguridad social (población responsabilidad de la Secretaría de Salud); de acuerdo con las estimaciones de la población por condición de derechohabencia a la seguridad social, 2019 a 2021, de la Dirección General de Información en Salud con base en las proyecciones generadas por el CONAPO (2018), además de la información de los Censos de Población y Vivienda, La Encuesta InterCensal, El Padrón General de Salud y las ENSANUT (<http://pwidgis03.salud.gob.mx/cubos/poblacion/poblacion.htm>).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La planificación familiar es un componente esencial de la salud reproductiva, es un derecho humano, un elemento básico para el desarrollo social y económico de las personas y las comunidades, así como un aspecto esencial para la igualdad de hombres y mujeres. Las acciones de anticoncepción y planificación familiar permiten espaciar los embarazos y reducir la mortalidad materna, evitan embarazos no deseados y contribuyen a reducir problemas asociados con abortos inseguros; brindan además la oportunidad de que las mujeres mejoren su educación y puedan obtener un empleo remunerado.

La planificación familiar es también la clave para reducir el crecimiento de la población y mitigar los efectos negativos que éste produce sobre la economía, el medio ambiente y el desarrollo sostenible de la población.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), efectuada en México en 2018, la prevalencia de uso de métodos anticonceptivos entre mujeres sexualmente activas de 15 a 49 años de edad asciende a 75.5 por ciento. Este indicador asciende a 76.6% en las áreas urbanas y a 71.4% en áreas rurales (5.2 puntos porcentuales de diferencia entre una y otra). Caso similar se presenta entre población de habla indígena y la población de habla no indígena, teniendo la primera una prevalencia de 64.2% mientras que la no habla lengua indígena muestra una prevalencia de 76.1%, la diferencia es de 11.9 puntos porcentuales entre una y otra.

A pesar de los avances registrados en México en materia de planificación familiar, la necesidad no satisfecha de anticonceptivos para limitar o espaciar los embarazos, asciende a 11.1% entre el total de mujeres de 15 a 49 años de edad que son sexualmente activas, cifra que se incrementa a 27.6% en el caso de adolescentes de 15 a 19 años que ya iniciaron su vida sexual, lo que obliga a intensificar las acciones en esta materia al interior del país, particularmente entre la población en situación de vulnerabilidad.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

INDICADOR 1.- Porcentaje de mujeres de 15 a 49 años de edad que usan métodos anticonceptivos modernos proporcionados o aplicados en la Secretaría de Salud, respecto al total de mujeres del mismo grupo de edad, responsabilidad de la Secretaría de Salud, con vida sexual activa.

Avance en el periodo

El número de usuarias activas que se reporta en el tercer trimestre del 2021 es de 4'136,760, lo que significa una cobertura del 46.7% del total de mujeres de 15 a 49 años de edad que son sexualmente activas y son responsabilidad de la Secretaría de Salud. Este valor representa 108.1% de cumplimiento de la meta programada para el tercer trimestre del 2021 (43.2%).

La distribución de las usuarias activas en la Secretaría de Salud por tipo de método anticonceptivo fue la siguiente: OTB (32.9%), Implante Subdérmico (21.9%), DIU (12.0%), Preservativo (9.7%), Inyectable bimestral (7.0%), Inyectable mensual (6.0%), DIU Medicado (3.5%), Hormonales orales (3.3%), Parche Dérmico (2.8%), Preservativo Femenino (0.5%) y Otro método (0.5%).

Justificación de las diferencias de avance

La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por encima del 100 por ciento de cumplimiento ya que el número de usuarias activas que se reporta en el tercer trimestre del 2021 (4'136,760), corresponde en realidad a la cifra preliminar registrada en el Sistema de Información en Salud (SIS) al mes de julio, esto debido a que, hasta el momento, el cubo de información del SIS 2021 en la página de la DGIS cuenta con un significativo nivel de subregistro para los meses de agosto y septiembre. Se espera que esta cifra aumente en la medida que se avance con el registro de información en los estados. *Consulta de información en el SIS al 5 de octubre del 2021.*

Causa

La principal causa del nivel de cobertura que se reporta es el subregistro de información que prevalece en la mayoría de las entidades federativas del país, así como el incremento en la prestación de servicios a causa de la disminución de la pandemia de COVID-19.

Efecto

Las acciones en materia de planificación familiar y anticoncepción están orientadas a hacer efectivo el derecho constitucional que tienen las personas a decidir de manera libre, responsable e informada acerca del espaciamiento y el número de hijos.

INDICADOR 2.- Cobertura de Anticoncepción Post Evento Obstétrico en la Secretaría de Salud

Avance en el periodo

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La cobertura de Anticoncepción Post-Evento Obstétrico (APEO) en la Secretaría de Salud registrada en el tercer trimestre del 2021 es de 69.2%. Esta cifra representa 97.7% de la meta establecida para el tercer trimestre del año 2021 (70.8%).

En el tercer trimestre del 2021, la distribución de las aceptantes de un método anticonceptivo en el Post Evento Obstétrico en la Secretaría de Salud fue la siguiente: Implante Subdérmico (33.1%), OTB (27.7%), DIU (22.8%), Inyectable bimestral (7.4%), DIU Medicado (4.2%), Hormonales orales (3.0%), Inyectable mensual (1.4%) y Parche Dérmico (0.3%). Consulta de información en el SIS y el SAEH el 5 de octubre del 2021.

Justificación de las diferencias de avance

Indicador de desempeño con incumplimiento de la meta ya que se consideró solo la principal fuente de información para el cálculo de este indicador que es el Subsistema de Egresos Hospitalarios SAEH de la Dirección General de Información en Salud, ya que las cifras del Subsistema de Prestación de Servicios (SIS) en las variables correspondientes a las aceptantes de métodos anticonceptivos en el puerperio atendidas en las unidades de consulta externa, muestran inconsistencias por lo que no se consideraron para este informe, por lo cual las cifras presentadas son de carácter preliminar. Por consiguiente, la cobertura de APEO que se informa no corresponde a la totalidad de eventos obstétricos atendidos en la Secretaría de Salud durante los primeros nueve meses del año.

Causa

Una de las principales estrategias en materia de planificación familiar y anticoncepción está orientada a asegurar que toda mujer embarazada que se atiende en la institución reciba información y consejería sobre las ventajas de adoptar un método anticonceptivo inmediatamente después de la atención de su parto, aborto o cesárea, a efecto de limitar o espaciar un siguiente embarazo.

Efecto

Mediante las acciones de anticoncepción post evento obstétrico se contribuye de manera muy importante a mejorar la salud materna y neonatal, así como a reducir la necesidad no satisfecha de métodos anticonceptivos en el país.

INDICADOR 3.- Tasa de vasectomías en hombres de 20 a 64 años de edad en la Secretaría de Salud

Avance en el periodo

De acuerdo con cifras preliminares, en el tercer trimestre del 2021 se han registrado 22,855 vasectomías en la Secretaría de Salud, lo que corresponde a una tasa de 14.6 vasectomías realizadas por cada 10 mil hombres de 20 a 64 años de edad que son responsabilidad de la institución. Este logro representa 170.1% de la meta programada para el tercer trimestre del año 2021. Fecha de consulta el 5 de octubre del 2021.

Justificación de las diferencias de avance

La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por encima del 100 por ciento de cumplimiento debido al avance observado a la fecha en este indicador por la reactivación de los servicios de vasectomía que se ha observado en las unidades médicas a causa del descenso de casos de la pandemia por COVID-19.

Causa

Los servicios de vasectomía se ofertan en la Secretaría de Salud durante todo el año, pero es en los meses de junio y noviembre cuando se registra la mayor productividad, debido a las acciones de promoción que se realizan en torno al Día del Padre y al Día Mundial de la Vasectomía. Se espera que conforme se complete el registro de información en los estados se vea reflejado el avance en este indicador con miras a continuar la campaña de sensibilización a la población masculina con paridad satisfecha o que no desean tener hijos.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Efecto

Mediante este tipo de acciones se contribuye a incrementar la participación del hombre en las acciones de planificación familiar y anticoncepción, así como a reducir las brechas de género en esta materia.

Descripción de las acciones realizadas.

En seguimiento a la compra consolidada de insumos anticonceptivos, durante el tercer trimestre, se informó a los responsables de planificación familiar y anticoncepción de los SeSa que de acuerdo a lo reportado por el Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI), UNOPS adquirió 7 claves de las 15 claves solicitadas, asimismo se informó que el propio INSABI que inició el proceso de adquisición de 5 insumos más. También se les comunicó de la desconsolidación de tres claves de anticonceptivos: Hormonal oral clave 3508, Hormonal inyectable clave 3503 y Hormonal oral clave 4526, mismas que serían adquiridas por el CNEGSR una vez que se defina por el INSABI cómo sería el procedimiento.

Durante el tercer trimestre se realizó una reunión de coordinación con los líderes estatales de planificación familiar, para dar seguimiento a las actividades del programa anual de trabajo y los proyectos específicos, así como la programación -presupuestación de la compra consolidada 2022, haciendo énfasis en la Estrategia de Triple Optimización para la procuración de insumos para la salud, en la cual se debe trabajar en la optimización clínica, la optimización en salud pública y la optimización económica, para garantizar los mejores beneficios clínicos de acuerdo a las necesidades de la población y la búsqueda de mejores precios y un mercado más competitivo. También se solicitó a los líderes estatales la ratificación o rectificación de cantidades de cada una de las 17 claves de métodos anticonceptivos a adquirir durante 2022.

Se realizó la capacitación de manera virtual al personal que prestará los Servicios de Planificación Familiar y Anticoncepción por Telemedicina, con el objetivo de fortalecer sus competencias técnicas y al mismo tiempo contar con personal capacitado para otorgar la atención en planificación familiar y anticoncepción a distancia, basada en evidencia científica y con pleno respeto a los derechos humanos; se formaron dos grupos para la capacitación un curso se llevó a cabo en horario matutino y otro en el vespertino, tuvo una duración de diez días, con un total de 40 horas; participaron personal médico y personal administrativo, de las 32 entidades federativas; se otorgaron temas sobre políticas y programas de planificación en México, el proceso de consejería en planificación familiar a través de telemedicina, metodología anticonceptiva y servicios de planificación familiar y anticoncepción por telemedicina, el total de personas capacitadas fue de 135 personas.

Durante el tercer trimestre se realizaron monitoreos a distancia a tres Servicios de Salud de los estados de: Sonora, Yucatán y San Luis Potosí, se realizó la presentación de resultados a las autoridades estatales, se realizaron minutas de acuerdos y compromisos y se integró un informe extenso por áreas programáticas para ser enviado a cada uno de los estados, con estas acciones se espera mejorar los procesos de planeación, administrativos y operativos, que contribuyan a mejorar la calidad de los servicios que se brindan a la población en materia de planificación familiar y anticoncepción.

En el tercer trimestre se recibieron 29 Informes de Movimiento y Solicitud de Insumos (IMI-2 estatal), de 29 Servicios Estatales de Salud, lo que permite conocer los métodos anticonceptivo disponibles en las unidades médicas y otorgar recomendaciones pertinentes para asegurar que mujeres y hombres puedan obtener los

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

métodos anticonceptivos de manera oportuna. También se elaboraron 29 cuadros que muestran los meses de existencia disponibles de material anticonceptivo, que nos permiten conocer la situación de abasto que prevalece en las entidades federativas.

Durante el tercer trimestre se recibieron las observaciones de la Oficina de la Abogada General al anteproyecto de la Norma Oficial Mexicana de los Servicios de Planificación Familiar, se está iniciando el Análisis de Impacto Regulatorio y se agregaron al documento integral de lineamientos técnicos para el uso de métodos anticonceptivos los de: dispositivos intrauterinos, métodos basados en el conocimiento de la fertilidad, métodos de barrera, métodos de lactancia y amenorrea, anticoncepción de emergencia y métodos permanentes (oclusión tubaria bilateral y vasectomía). El Centro Nacional en coordinación con el Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición dio inicio a una revisión técnica de contenido y redacción de todo el documento.

Con la intención de continuar con la estrategias orientada a fortalecer los servicios de anticoncepción y planificación familiar que se otorgan a mujeres con alto riesgo reproductivo y/o que acuden a los módulos asignados para dicho fin, se solicitaron vía correo electrónico los requerimientos de insumos anticonceptivos para los módulos de alto riesgo reproductivo 2022 a Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta especialidad, actualmente se han recibido los requerimientos de 6 institutos y hospitales.

Durante el tercer trimestre se abrieron nueve nuevos servicios de Vasectomía sin Bisturí en los estados de: (4) Nuevo León, (3) Chihuahua y (2) Baja California, también se logró acreditar a 11 médicos en la técnica de vasectomía sin bisturí, Nuevo León (4), Baja California (3) y Chihuahua (4), con ello se espera ampliar el acceso a los servicios de vasectomía que permitan a más hombres participar en la planificación familiar y a la paternidad y comportamientos sexuales responsables.

En conmemoración al Día Mundial de la Salud Sexual, a través de la cuenta oficial del Facebook del Centro Nacional se realizaron acciones de promoción que incluyeron algunos de los siguientes mensajes: La salud sexual y reproductiva es una responsabilidad compartida. Usa condón de manera adecuada al mantener relaciones sexuales, y si no quieres tener hijos(as) acude a los servicios de #VasectomíaSinBisturí. Para evitar infecciones de transmisión sexual y embarazos no planeados, nos cuidamos. Accede a información sobre métodos anticonceptivos y de protección.

En el mes de agosto el personal de la Dirección de Planificación Familiar del Centro Nacional recibió una capacitación por parte de la Fundación de Investigación para el Desarrollo Profesional en Comunicación Efectiva, con el objetivo de que el personal cuente con las habilidades para comunicarse de forma efectiva, al escuchar, obtener y proporcionar información adecuadamente, para lograr una comunicación armoniosa y productiva. Al igual el personal se inscribió en cursos sobre la Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público y los Conflictos de Intereses en el Ejercicio del Servicio Público.

En el tercer trimestre se elaboró una propuesta de infografía para personal prestador de servicios con la intención de promover los métodos Anticonceptivos de Acción Prolongada (ARAP) y sus beneficios, tomando en cuenta que los prestadores de servicios deben conocer a profundidad cómo funcionan estos métodos, para poder asesorar a la población, con énfasis en mujeres jóvenes y adolescentes que así lo soliciten.

En el tercer trimestre (fecha de corte 28 de septiembre de 2021) se han estado revisando cartas descriptivas para capacitaciones programadas para el tercer y cuarto trimestre del año; y se han recibido evidencias de capacitaciones de registro y procesamiento de la información en el Programa de Planificación Familiar del Estado de Jalisco (1) con un total de 28 participantes.

Además, en el tercer trimestre dio inicio la primera emisión del Curso Virtual en Gestión Logística para el Aseguramiento de Insumos 2021, al cual se invitó a personal de los Servicios de Salud de la Ciudad de México, en esta emisión se tiene la propuesta de 51 participantes, por otra parte, se está elaborando el curso en formato HTML5 por lo cual se hizo la revisión de los guiones instruccionales de los módulos uno al cuatro.

Asimismo, se realizó la validación de los indicadores en el mes de Julio del segundo trimestre de 2021, que las entidades federativas reportan en la plataforma del SIAFFASPE, y se realiza de manera sistemática la revisión de los documentos comprobatorios del ejercicio del gasto de los recursos transferidos a las entidades federativas del año fiscal inmediato anterior.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Igualmente se llevaron a cabo dos reuniones virtuales (7 de julio y 3 de septiembre) con los Líderes estatales de las 32 entidades federativas para tratar lo relacionado a temas como: Compra consolidada de métodos anticonceptivos 2021 y Planeación de la compra consolidada 2022, Proyecto prioritario de Servicios de Planificación Familiar y Anticoncepción por Telemedicina, entre otros.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El principal obstáculo para la evaluación y seguimiento del programa está relacionado con inconsistencias en la información que presenta la plataforma de cubos dinámicos de la Dirección General de Información en Salud (DGIS), en el Sistema de Información en Salud (SIS), que es la fuente principal de información para el Programa de Planificación Familiar y Anticoncepción, motivo por el cual no ha sido posible plasmar, en el caso de los tres indicadores, la información real y oportuna correspondiente al periodo solicitado.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: L00

Nombre de la UR: Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud materna, sexual y reproductiva

Tipo de acción: 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

Número y denominación de la acción: 405. Implementar una estrategia integral en todo el país de prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

Definición de la población objetivo

Mujeres de 10 a 54 años de edad.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Existen diversos mitos en torno al aborto que obstaculizan su implementación como un servicio de salud. Esta situación impacta en todas las mujeres que cursan por un embarazo no deseado o producto de una violación sexual y que buscan interrumpir dicho embarazo, no logren hacerlo, o bien, se sometan a procesos de aborto inseguros.

El aborto inseguro ha sido definido por la OMS como “un procedimiento para finalizar un embarazo no deseado que realizan personas que carecen del entrenamiento necesario o que se lleva a cabo en un ambiente donde se carece de un estándar médico mínimo, o ambos”.

En el mundo, entre el 4.7 % y el 13.2% de la mortalidad materna anual, puede atribuirse a un aborto inseguro. Mientras que, en la región de América Latina y el Caribe ésta es una de las causas de mortalidad materna más frecuentes, y en comparación con otras causas de mortalidad materna, ésta es la que menos ha disminuido en los últimos años.

De acuerdo a la OMS, se calcula que, en las regiones desarrolladas, por cada cien mil abortos inseguros se producen 30 defunciones. Este número aumenta a 220 defunciones por cada cien mil abortos inseguros en las regiones en desarrollo. Por otro lado, además de las muertes y las otras complicaciones a la salud derivadas de abortos inseguros, surgen importantes costos sociales y económicos para las mujeres, las familias, las comunidades y para el sistema de salud.

Medidas como la educación sexual, acceso a anticonceptivos eficaces y modernos, servicios de aborto seguro, así como atención oportuna ante cualquier emergencia que pudiera derivar de un aborto contribuiría a reducir significativamente estos porcentajes.

Por otro lado, el aborto cuando se realiza bajo los estándares internacionales de salud es un procedimiento seguro cuando existen las condiciones adecuadas para acceder a este servicio de salud.

En México los servicios para llevar a cabo una interrupción del embarazo por violación están asegurados en la Ley General de Víctimas y la Norma Oficial Mexicana 046-SSA2-2005, por lo que estas atenciones ya se otorgan, sin embargo, no están disponibles en los servicios de salud, ni en las instancias de procuración de justicia de forma oportuna.

Por lo anterior el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva tiene como objetivo prioritario: garantizar el acceso a servicios de aborto seguro según el marco legal vigente, para que todas las personas con capacidad de gestar puedan acceder al disfrute de su derecho a la salud sexual y reproductiva. Esto

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

implica que para todos los desenlaces posibles de un aborto se cuente con personal capacitado, se utilicen las tecnologías para una atención ambulatoria, cuando sea posible y acorde con las preferencias de las usuarias. Además de una consejería científica y respetuosa de los principios de equidad no discriminación y libre de estigmas.

Con lo anterior se contribuye a disminuir las brechas de daños a la salud ocasionados por la práctica de abortos inseguros entre las mujeres de los diferentes grupos sociales y regiones del país; a través de la implementación de servicios de aborto seguro, acciones de sensibilización y capacitación de personal, asesoría técnica y difusión y promoción de los servicios de aborto en las unidades de servicios de salud estatales.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Instalación redes de servicios de aborto seguro en los que se provea atención de calidad basada en la mejor evidencia científica y clínica disponible avalada por los organismos internacionales. Promoción de programas de capacitación sobre los servicios de aborto seguro bajo los estándares y procedimientos médico-quirúrgicos y de consejería de calidad, propuestos por los organismos internacionales.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Nombre del Indicador: Porcentaje de mujeres embarazadas por violación sexual a las que se les practicó un aborto seguro en los servicios estatales de salud para interrumpir voluntariamente el embarazo.

Justificación de las diferencias de avance:

La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por debajo del 100 por ciento de cumplimiento programado para este trimestre. Para el trimestre que se reporta se tenía programado 173 servicios de aborto seguro para la interrupción voluntaria de embarazo, al respecto, se realizaron 169. Cifra que representa el 98% de servicios otorgados respecto a los esperados. En términos de avance del indicador esto represento un 19.1 del 19.5 proyectado.

Causa: Si bien, no se alcanzó la meta proyectada para este trimestre, el avance obtenido refleja solo 2 puntos porcentuales de diferencia entre dicha meta. Lo que implica, que las estrategias implementadas para la realización de estos servicios, así como el monitoreo que se ha brindado, han sido efectivos, al permitir un grado de avance tan significativo. Sin embargo, debido a que estos servicios se encuentran asociados a estereotipos sociales y culturales, siguen traduciéndose en diversas barreras estructurales, por lo que, es de entenderse que aún requieren mucho más empuje para que estos servicios logren llegar a la mayoría de la población que los requieren.

Efecto: 2% de los servicios de aborto seguro estimados para este periodo no fueron realizados debido a los inconvenientes para su operación en los servicios estatales de salud, específicamente por falta de gestiones administrativas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Descripción de las acciones realizadas.

A este respecto, la Dirección de Violencia Intrafamiliar ha tenido seguimiento con algunas entidades federativas para identificar los obstáculos y rutas de acción que permitan su implementación en apego del lineamiento emitido por la Dirección de Violencia Intrafamiliar, y puedan otorgar estos servicios.

Avance en el periodo:

- *Estrategia de Comunicación 2021.* A partir del lineamiento creado y difundido a las entidades federativas, para poner en marcha una estrategia de comunicación, en este trimestre ya se cuenta con el diagnóstico y la estrategia de comunicación de 26 entidades federativas, las cuales contienen acciones específicas de información y comunicación para favorecer el acceso a la atención del aborto seguro, dirigidas a los equipos multidisciplinarios de salud.
- *Implementación de servicios de aborto seguro.* Se realizó el registro y recepción de información digital, enviada por el 81% de las entidades federativas, con la notificación de unidades de primer y/o segundo nivel de atención, donde se realizaron las gestiones para la instalación, habilitación y equipamiento de los Servicios de Aborto Seguro. Los cuales tienen el objetivo de ser espacios exclusivos para brindar atención al aborto, en condiciones de privacidad y confidencialidad, con personal médico capacitado y con el uso de tecnologías seguras para llevar a cabo los procedimientos de manera ambulatoria.
- *Herramienta de monitoreo.* Se realizó el registro, recepción y análisis de la herramienta de monitoreo, de 30 entidades federativas que hicieron llegar este instrumento, el cual tiene el objetivo de mostrar el nivel de avance y cumplimiento de metas e indicadores en la implementación de los Servicios de Aborto Seguro, en las unidades de salud. Por lo que, a partir del análisis realizado se emitió a las 32 entidades un informe de resultados y recomendaciones para el fortalecimiento de estos servicios.
- Se realizó la revisión, validación e integración de los Informes Generales de Avances (IGAS), en específico del reporte de servicios otorgados de Interrupción voluntaria del embarazo por violación sexual; esto de las 32 entidades federativas, correspondiente al tercer trimestre del año.

Nombre del Indicador: Proporción de servicios habilitados para atender aborto seguro.

Justificación de las diferencias de avance:

La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por debajo del 100 por ciento de cumplimiento ya que está programado para el cuarto trimestre. Esto no debe interpretarse como un incumplimiento en la actividad programada, es decir, que no se estén habilitando los servicios de aborto seguro, sino que, su programación de reporte se eligió hasta finales del ejercicio fiscal. Sin embargo, al corte del tercer trimestre se cuenta con la notificación por parte de los servicios estatales de salud de 26 entidades que han notificado su instalación en alguna unidad de atención. Cifra que representa un 81% de avance. Esto debido a que, la habilitación de un Servicio de Aborto Seguro requiere un proceso que implica diversas gestiones para poder brindar los servicios en apego de la NOM-046-SSA2-2005 y demás normatividad que los regula. Lo que no significa que antes del periodo comprometido ya se cuente con algunos espacios habilitados y brindando la atención, tal es así, que se ya se hace mención del dato cuantitativo y porcentaje de avance.

Causa: Avance en la definición 26 unidades de salud donde se instalarán los servicios de aborto seguro, considerando que cada entidad federativa realizará todas las gestiones requeridas para la habilitación de los servicios de aborto seguro, y en este sentido, estarán atravesando las gestiones administrativas que cada entidad requiere para su funcionamiento. Asimismo, debido a los estigmas asociados a este servicio se infiere se encontrarán con barreras estructurales que aletargarán en sus inicios la instalación de los Servicios de Aborto Seguro.

Efecto: El no contar con servicios de aborto seguro habilitados desde los primeros meses del año conlleva a limitar el número de servicios de aborto que pudieran solicitarse en las unidades de salud y esto a su vez obstaculiza mejorar las condiciones para que las mujeres, niñas y adolescentes accedan al bienestar y salud

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

desde una perspectiva de derechos. Sin embargo, se han realizado acciones estratégicas y de acompañamiento a los estados para favorecer, mediante información técnica y/o de gestión, para que puedan instalar estos servicios en su totalidad, en apego de los lineamientos emitidos para su funcionamiento.

Descripción de las acciones realizadas.

A este respecto, La Dirección de Violencia Intrafamiliar ha tenido seguimiento y reuniones con algunas entidades federativas para identificar los obstáculos y rutas de acción que permitan la habilitación de los servicios de aborto seguro y puedan agilizar su operación lo más pronto posible en apego de la NOM-046-SSA2-2005.

Avance en el periodo:

- Se realizó el monitoreo de metas e indicadores en la instalación y operación de los servicios de aborto seguro, con el objetivo de identificar los obstáculos para concretar esta actividad. Al trimestre, solo las entidades Chihuahua, Ciudad de México, Guerrero, Jalisco, Oaxaca y Tlaxcala, no han notificado las unidades de salud específicas en que se instalarán estos servicios. Esta cifra corresponde a un 19% faltante.
- Se llevaron a cabo reuniones de manera virtual para brindar acompañamiento técnico y administrativo para agilizar su instalación.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos:

- Barreras estructurales que van desde la capacidad de gestión hasta la habilitación física de los servicios de aborto seguro.
- Falta de continuidad de los contratos del personal médico, así como dificultades que han manifestado las responsables estatales para contratar perfiles médicos específicos y, además, que éstos no sean objetores de conciencia para que brinden atención en los servicios de aborto seguro, en los Servicios Estatales de Salud.

Oportunidades:

- Incorporar estrategias que permitan garantizar la atención y seguimiento a las usuarias, independientemente de la continuidad en los contratos que tenga el personal que brinda atención en los Servicios Estatales de Salud.
- Brindar acompañamiento por cada entidad para la habilitación de los servicios de aborto seguro.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: L00

Nombre de la UR: Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

Tipo de acción: 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

Número y denominación de la acción: 405. Implementar una estrategia integral en todo el país de prevención y atención de la violencia contra las mujeres

Definición de la población objetivo

La población objetivo del Programa de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género, son todas aquellas mujeres de 15 años o más que se encuentran unidas en pareja, usuarias de los servicios de salud y que han sido detectadas con eventos de violencia de pareja.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La violencia dirigida hacia las mujeres ha sido determinada como un problema de salud pública, de acuerdo con la OMS (2013). La necesidad en particular de atender este problema social radica en las violaciones a los derechos humanos y el impacto social, físico, mental, económico, entre otros, que esta situación genera.

La violencia se manifiesta de diversas formas, a través de golpes, sustracciones, insultos, omisiones, violaciones, privación de libertad, feminicidio, etc., Y puede ocurrir en diferentes ámbitos: familiar, laboral, escolar o en la comunidad. En un dato que reportó la Organización Mundial de la Salud en el año 2013, luego de un análisis de datos demográficos recopilados a nivel mundial, en algún momento de la vida de las mujeres, una de cada tres en todo el mundo ha vivido alguna situación de violencia física o sexual de pareja, o violencia sexual cometida por otra persona.

De acuerdo con el informe publicado por el INSP, en el año 2014 donde se presentan los “resultados del componente México del Estudio de la carga global de la enfermedad, lesiones y factores de riesgo 2010”; muestra que la Violencia interpersonal es la novena causa de años perdidos por muerte prematura en mujeres de 15 a 24 años, en México 1990 y 2010. Por lo que es evidente que la violencia de pareja es una determinante social en el perfil de riesgos de daños a la salud en las mujeres de México.

En este mismo sentido la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2016, muestra que la violencia más extendida, continúa siendo la ejercida por el actual o último esposo o compañero. Por cada 100 mujeres de 15 años y más que han tenido pareja o esposo, 44 han vivido situaciones de violencia emocional, económica, física o sexual durante su actual o última relación. Las agresiones más ampliamente experimentadas por las mujeres son las de carácter emocional, 40.1% han vivido (al menos una vez a lo largo de su relación) insultos, amenazas, humillaciones y otras ofensas de tipo psicológico o emocional.

Con respecto a la violación sexual, existe poca información en México, sin embargo, algunos estudios señalan que la mitad de los casos ocurre en niñas, niños y adolescentes y de acuerdo con la ENVIM 2006 el 6.8 % de las mujeres han sido violadas alguna vez en su vida.

En nuestro país la tasa de violaciones denunciadas ante el Ministerio Público de 1997 al 2010, varía entre 23 y 28 por cada 100 mil mujeres, según reporte del INEGI, lo que corresponde a 15,000 violaciones en promedio cada año, de las cuales se estima que el 40% de ellas acude antes de las 72 horas a los servicios de salud.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Asimismo, las estadísticas de mortalidad publicadas por el INEGI muestran que la cifra de defunciones de mujeres por homicidios pasó de 1,284 en el año 2000 a 3,430 en el año 2017, dichas defunciones están relacionadas con situaciones de violencia extrema; inclusive el número de mujeres asesinadas en 2017 es el registro más alto de los últimos 28 años (1990 a 2017).

Es así que, como una de las medidas de acción para la atención de este problema de salud pública, se cuenta con el Programa de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género, el cual contribuye con estrategias específicas de prevención y atención integral para la reducción de los daños a la salud de las mujeres, ocasionados por violencia familiar y sexual. Tomando como base, además de la normatividad internacional en materia de violencia contra las mujeres, los instrumentos nacionales que a este mismo efecto se han generado; tales como la NOM-046-SSA2-2005 y el Modelo Integrado para la Prevención y Atención a la Violencia Familiar y Sexual, que incluye una línea de trabajo médica y psicológica en los tres niveles de servicios de salud.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

La detección oportuna de la violencia familiar y de género en mujeres de 15 años y más permite brindar la atención médica y psicológica para reducir los daños a la salud.

La atención de manera urgente de las personas que viven situaciones de violación sexual con el fin de evitar el riesgo de un embarazo no deseado producto de violación, así como infecciones de transmisión sexual incluido el VIH-SIDA.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Nombre del Indicador: Porcentaje de mujeres de 15 años o más a las que se aplicó la herramienta de detección y resultó positiva.

Justificación de las diferencias de avance:

La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por debajo del 100 por ciento de cumplimiento, programado para el tercer trimestre del año. De acuerdo con los datos reportados por las entidades federativas. Es decir, se aplicaron un total de 1,007,777 de herramientas de detección a mujeres mayores de 15 años y más, de las cuales resultaron positivas a alguna situación de violencia 192,533; aunque en términos de herramientas aplicadas se obtuvo un 70% de avance para este trimestre, se obtuvo un 19.1% de positividad. Para este mismo periodo, se esperaba que la detección positiva fuera del 25.6%, lo que en datos absolutos representa 276,695 detecciones positivas.

Algunas de las razones que pueden estar asociadas a la baja detección, pueden ser la falta de identificación de marcadores de riesgo de violencia, así como su registro, imprecisiones en el registro de la información, que pueden deberse a la falta de sensibilización y capacitación en el tema de violencia y su identificación para la detección y registro oportuno de casos de violencia.

Estos primeros datos permiten facilitar la identificación de acciones específicas a fortalecer para asegurar el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Causa: Una de las posibles causas es la aplicación de la herramienta de detección sin considerar los marcadores de riesgo, por tanto, el porcentaje de positividad puede verse disminuido.

Efecto: Impacto en 84,162 mujeres de 15 años y más a las que no se les logró detectar de manera oportuna, con algún indicador de violencia, en los servicios estatales de salud, por lo que esta situación puede contribuir a sesgar el número real de mujeres que se encuentran viviendo alguna situación de violencia y que pudieron ser detectadas a tiempo para disminuir los daños a la salud.

Descripción de las acciones realizadas.

- Se diseñaron entrevistas, cédulas y guías de observación para acudir a los servicios especializados a verificar las condiciones en las que se está operando, así como las competencias técnicas e interpersonales de los profesionales de salud que están a cargo para realizar las detecciones y atenciones de la población en situación de violencia.

Avance en el periodo:

- Se organizaron Grupos de trabajo para la observación del Modelo Integrado. Se llevó a cabo un sondeo con cinco entidades federativas - una por cada región- a partir de una metodología de grupos focales. El objetivo fue comprender el avance que tienen los servicios estatales de salud en torno a la detección y abordaje de los casos de violencia sexual en adolescentes. Una de las poblaciones que con mayor urgencia se requiere atender desde el Modelo Integrado. Se exploraron seis momentos: detección, atención, seguimiento, referencia, vinculación y registro. De los hallazgos se generó un reporte con recomendaciones.
- Se concluyó la conformación de los equipos operativos de los Programas Estatales considerados para esta primera etapa de implementación de este Proyecto Prioritario de la Vertiente.
- Se realizó el Curso especializado para el personal operativo de los Servicios de Salud en la Vertiente Intercultural cuyo objetivo fue: Brindar información especializada sobre Derechos Humanos, derechos de los pueblos indígenas, violencia de género; así como herramientas útiles para realizar trabajo de campo e implementar el enfoque intercultural y de género desde los servicios de salud. Este curso especializado fue impartido de manera virtual con la participación profesionales especialistas en el ámbito de los derechos humanos de los pueblos originarios y asistieron demás de los equipos operativos de las 10 Programas Estatales, profesionales del nivel de coordinación del nivel jurisdiccional y estatal.
- Se realizó la revisión, validación e integración de los Informes Generales de Avances (IGAS), de cada una de las estrategias del programa de prevención y atención de la violencia familiar y de género; esto de las 32 entidades federativas, correspondiente al tercer trimestre del año.

Con relación a las acciones en materia de Prevención:

- Se consolidó una estrategia de acción con la Dirección de Planificación Familiar y la Dirección de Violencia Intrafamiliar, para construir criterios de aplicación de un protocolo de detección de violencia sexual en la Intervención de Prevención de la Violencia en la Adolescencia y Juventud. Como primer paso de esta acción se aplicó una encuesta al personal operativo de los servicios de salud sexual y reproductiva y servicios especializados.
- Se participó en reuniones para el análisis e identificación de mecanismos de registro de información y monitoreo con los que se cuenta dentro de la Intervención de Prevención de la Violencia de Género (IPVGJ), para su vinculación con el resto de las acciones del Componente de Prevención y Atención de la Violencia de Género. De la misma manera, se desarrollaron propuestas de ficha y redacción de la propuesta de objetivo general y específico para dicha evaluación; y de una propuesta de ficha con indicadores para la revisión en reuniones posteriores.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con relación a las acciones en materia de Atención:

- Se construyó el Manual de Supervisión Integral que contiene la descripción de los elementos y criterios generales para verificar la detección de violencia, en apego de la NOM-046-SSA2-2005 y del Modelo Integrado para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar y Sexual en las entidades federativas, con el fin de definir la toma de decisiones y propuesta de alternativas que conduzcan a potenciar y estandarizar la calidad de las acciones específicas de los componentes 5 y 6 del Programa de Acción Específico Salud Sexual y Reproductiva 2020-2024 1 (PAE-SSR 2020-24).
- Se diseñaron entrevistas, cédulas y guías de observación para acudir a los servicios especializados a verificar las condiciones en las que se está operando, así como las competencias técnicas e interpersonales de los profesionales de salud que están a cargo para realizar las detecciones y atenciones de la población en situación de violencia.
- Se concluyeron las etapas 1, 2 y 3 de la Estrategia de capacitación en modalidad virtual, acerca de la Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Las etapas de esta estrategia son:
Etapas 1. Diseño del programa de capacitación. a) Diagnóstico de necesidades y b) Estrategia metodológica
Etapas 2. Desarrollo del Modelo Instruccional. a) Desarrollo de contenidos, actividades didácticas y encuestas de evaluación de los tres módulos que conforman la estrategia. Nombrados como: 1) Introducción a la NOM-046-SSA2-2005; 2) Violencia contra las mujeres y su atención en el Sistema Nacional de Salud; 3) El papel del personal de salud en la atención de la violencia contra las mujeres; b) Implementación de contenidos en plataforma. Alojado en la Plataforma de Educación, Capacitación y Actualización a Distancia en Salud (EDUCADS_M2), a través de la herramienta virtual Moodle.
Etapas 3. Implementación de la capacitación. a) Experimentación: Pilotaje del curso. Con resultados de la experimentación; b) Priorización de capacitación; c) Convocatoria para implementación en el estado de Chiapas.

Nombre del Indicador: Porcentaje de mujeres en situación de violencia severa que fueron atendidas.

Justificación de las diferencias de avance:

La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por encima del 100 por ciento de cumplimiento esperado al trimestre reportado. Esta información es obtenida de los datos reportados por cada entidad federativa. Es decir, se atendió en los servicios estatales de salud un total de 163,278 mujeres de 15 años y más con alguna situación de violencia, con respecto al total programado (129,866) esta cifra representa un 126% de atenciones brindadas. En este sentido, el avance de este indicador fue de 22.1, mayor a lo programado (17.6).

Estos primeros datos permiten facilitar la identificación de acciones específicas a fortalecer para seguir asegurando el incremento en la productividad de atenciones en materia de violencia.

Causa: Se puede inferir que, una de las posibles causas es el acercamiento de la población a los servicios de salud de manera más constante, a partir del cambio en la semaforización por contingencia sanitaria y las acciones estratégicas implementadas, tales como la estrategia de difusión.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Efecto: En este caso, el efecto producido fue haber atendido a 33,412 mujeres más, de la meta programada para este trimestre, que se encuentran viviendo alguna situación de violencia y recurren a los servicios estatales de salud para su atención.

Descripción de las acciones realizadas.

Desarrollo de estrategias de monitoreo y supervisión de las acciones que conforman el Programa de Prevención y Atención de la Violencia en las entidades federativas.

Desarrollo de estrategias de comunicación para el fortalecimiento de la difusión de los servicios estatales de salud, con el objetivo de potenciar la captación de población usuaria.

Avance en el periodo:

- Se organizaron Grupos de trabajo para la observación del Modelo Integrado. Se llevó a cabo un sondeo con cinco entidades federativas - una por cada región- a partir de una metodología de grupos focales. El objetivo fue comprender el avance que tienen los servicios estatales de salud en torno a la detección y abordaje de los casos de violencia sexual en adolescentes. Una de las poblaciones que con mayor urgencia se requiere atender desde el Modelo Integrado. Se exploraron seis momentos: detección, atención, seguimiento, referencia, vinculación y registro. De los hallazgos se generó un reporte con recomendaciones.
- Se concluyó la conformación de los equipos operativos de los Programas Estatales considerados para esta primera etapa de implementación de este Proyecto Prioritario de la Vertiente.
- Se realizó el Curso especializado para el personal operativo de los Servicios de Salud en la Vertiente Intercultural cuyo objetivo fue: Brindar información especializada sobre Derechos Humanos, derechos de los pueblos indígenas, violencia de género; así como herramientas útiles para realizar trabajo de campo e implementar el enfoque intercultural y de género desde los servicios de salud. Este curso especializado fue impartido de manera virtual con la participación profesionales especialistas en el ámbito de los derechos humanos de los pueblos originarios y asistieron demás de los equipos operativos de las 10 Programas Estatales, profesionales del nivel de coordinación del nivel jurisdiccional y estatal.
- Se generó un documento específico basado en los instructivos y formatos publicados por la DGIS (sobre la generación de información en salud, oportuna, íntegra, válida, veraz, consistente y con amplia cobertura, que influya en la toma de decisiones de operación, evaluación y planeación de los servicios para la conducción estratégica del Sistema Nacional de Salud), para que el personal responsable y el personal operativo tengan una guía de registro de información de las variables relacionadas con la operación del programa de violencia de género que deben ser registradas y monitoreadas. En este sentido, durante el periodo que se informa, se concluyó un documento denominado "Guía de registro de Información SINBA-SIS/Violencia", mismo que será enviado a la DGIS para contar con su visto bueno y retroalimentación para estar en posibilidad de distribuirlo con entre el personal responsable estatal.
- Se concluyeron las etapas 1, 2 y 3 de la Estrategia de capacitación en modalidad virtual, acerca de la Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Las etapas de esta estrategia son:
Etapas 1. Diseño del programa de capacitación. a) Diagnóstico de necesidades y b) Estrategia metodológica
Etapas 2. Desarrollo del Modelo Instruccional. a) Desarrollo de contenidos, actividades didácticas y encuestas de evaluación de los tres módulos que conforman la estrategia. Nombrados como: 1) Introducción a la NOM-046-SSA2-2005; 2) Violencia contra las mujeres y su atención en el Sistema Nacional de Salud; 3) El papel del personal de salud en la atención de la violencia contra las mujeres; b) Implementación de contenidos en plataforma. Alojado en la Plataforma de Educación, Capacitación y Actualización a Distancia en Salud (EDUCADS_M2), a través de la herramienta virtual Moodle.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Etapas 3. Implementación de la capacitación. a) Experimentación: Pilotaje del curso. Con resultados de la experimentación; b) Priorización de capacitación; c) Convocatoria para implementación en el estado de Chiapas.

- Se realizó la revisión, validación e integración de los Informes Generales de Avances (IGAS), de cada una de las estrategias del programa de prevención y atención de la violencia familiar y de género; esto de las 32 entidades federativas, correspondiente al tercer trimestre del año.

Con relación a las acciones en materia de Prevención:

Intervención de Reeducción.

- Se participó en una reunión de análisis para identificar los mecanismos de registro de información y monitoreo con los que se cuenta dentro de la Intervención de Reeducción de Víctimas y Agresores de Violencia de pareja (IRVAVP) para su vinculación con el resto de las acciones del Componente 6 Prevención y Atención de la Violencia de Género.
De manera específica se elaboró una propuesta para contar con información acerca de las actividades de la profesional que podría fungir como enlace para integrar la información relacionada con la evaluación de esta intervención, además de generar una propuesta para recopilar información cualitativa y cuantitativa de las acciones que se han implementado en dichos Programas, información que funcionará para realizar un proceso de evaluación de la Intervención de Reeducción, entre otras acciones.
- A partir de la recepción de los informes cualitativos semestrales, se integró un Cuadro de Control y Monitoreo de avances de esta Intervención, en donde 31 de los 32 Servicios Estatales de Salud entregaron dicha información. Derivado de un ejercicio de ponderación, donde se analizaron diversos datos cualitativos y cuantitativos, se hizo una selección de los Servicios Estatales de Salud en materia de Reeducción de Víctimas y Agresores de Violencia de pareja que recibirán un acompañamiento/seguimiento puntal de estas actividades en formato virtual.
- Se realizó el primer ejercicio de acompañamiento a la Intervención de Reeducción para Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja, este se realizó a los Servicios de Salud de Baja California Sur en formato virtual.

Estrategia de Prevención de la Violencia Obstétrica y Promoción del Buen Trato.

- Se participó en una reunión de análisis para identificar los mecanismos de registro de información y monitoreo con los que se cuenta dentro de la Estrategia de Prevención y Atención para la Eliminación de la Violencia Obstétrica y Promoción del Buen Trato (EPAEVOYPBT) para su vinculación con el resto de las acciones del Componente 6 Prevención y Atención de la Violencia de Género.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Al cierre del tercer trimestre se han recibido 12 concentrados de información de pre y post test de 7 entidades federativas, del mecanismo de seguimiento de las evaluaciones de los talleres de buen trato.
Para el proceso de acompañamiento, se trabajó en la planeación y programación para el desarrollo de dicho acompañamiento a 4 Programas Estatales que se ejecutará durante los meses de octubre y noviembre.
- Se recibieron y analizaron 4 protocolos de quejas, denuncia y seguimiento de igual número de Programas Estatales, para su análisis y revisión.
- Se colaboró en la coordinación para la impartición de un taller al Hospital Juárez de México, de la Estrategia de Capacitación para la Promoción del Buen Trato durante el Embarazo, Parto y Puerperio en las Salas de Obstetricia de los Servicios de Salud, de manera colegiada con personal del Estado de Guerrero.
- Se llevó a cabo una plática de sensibilización Con el Instituto Nacional de Perinatología, para la prevención de la violencia obstétrica a jefes de servicio.

Con relación a las acciones en materia de Atención:

- Se establecieron trabajos de coordinación con la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Se planteó una estrategia de capacitación para el personal de los Centros de Justicia para las mujeres y las unidades locales a su cargo, con el fin de que conozcan y apliquen la NOM -046.
- Se realizaron reuniones de colaboración entre la Dirección de Violencia Intrafamiliar del CNEGSR y la Dirección de Atención Integral de CENSIDA, con el objetivo de concretar tramos de control que sentarán las bases para el convenio y estrategias de colaboración para la distribución y control de antirretrovirales. El convenio de colaboración se encuentra en revisión por parte de las áreas administrativas de ambos centros nacionales.
- Se elaboró un Sistema de Información para la Administración Logística de la atención a la Violación Sexual, lo anterior a partir de los registros del Informe General de Avances (IGA) de 2020 y de registros de existencias de insumos y ajustes como son fechas de caducidades y canjes. A partir de ello se analizaron principalmente las variables de atenciones y consumo de medicamentos, lo cual a su vez permitió elaborar un diagnóstico y análisis de riesgo de caducidad de insumos para las 32 entidades federativas y conocer las áreas de oportunidad del registro en el IGA. En conclusión, este sistema permitió conocer las áreas de oportunidad, como el sobre abasto de insumos y el riesgo de caducidad, y para dar respuesta a éstas necesidades se programaron y atendieron 31 supervisiones estatales en material de atención a la violencia sexual y control de insumos emitiendo recomendaciones para el control y uso de medicamentos antirretrovirales.
- Se construyó el Manual de Supervisión Integral que contiene la descripción de los elementos y criterios generales para verificar la detección de violencia, en apego de la NOM-046-SSA2-2005 y del Modelo Integrado para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar y Sexual en las entidades federativas, con el fin de definir la toma de decisiones y propuesta de alternativas que conduzcan a potenciar y estandarizar la calidad de las acciones específicas de los componentes 5 y 6 del Programa de Acción Específico Salud Sexual y Reproductiva 2020-2024 1 (PAE-SSR 2020-24).
- Se diseñaron entrevistas, cédulas y guías de observación para acudir a los servicios especializados a verificar las condiciones en las que se está operando, así como las competencias técnicas e interpersonales de los profesionales de salud que están a cargo para realizar las detecciones y atenciones de la población en situación de violencia.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>Obstáculos:</p> <ul style="list-style-type: none">De acuerdo con el avance de los indicadores, no se refleja un obstáculo evidente que no permita alcanzar la meta, sin embargo, sí es indispensable seguir fortaleciendo las acciones diseñadas para captar a la mayor población posible, que se encuentra viviendo alguna situación de violencia. <p>Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none">Incorporar estrategias que permitan garantizar la atención integral y seguimiento a las usuarias que han solicitado los servicios de atención a la violencia.Fortalecer los procesos de registro de la información con los servicios de salud de cada entidad federativa.Fortalecer las estrategias de comunicación para acercar a más población a los servicios otorgados en las unidades de salud.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: L00

Nombre de la UR: Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 146 - Disminuir las tasas de morbilidad y mortalidad por cáncer cérvico uterino, a través de la provisión de servicios óptimos en la promoción, prevención, detección, diagnóstico, tratamiento y control del padecimiento.

Definición de la población objetivo

La población objetivo se encuentra en el grupo de 25 a 64 años de edad.

Para lo relativo a **cáncer de cuello uterino**, en las mujeres de 25 a 34 años se realiza la detección a través de citología cada tres años, en una población de 5,837,256 mujeres sin seguridad social, población 2021. En las mujeres de 35 a 64 años se realiza la prueba de VPH cada cinco años, con una población objetivo de 10,873,993 mujeres sin seguridad social lo que da un total de 16,711,249 mujeres de la población objetivo, y la meta de cobertura es de 30.70% que corresponde a 5,130,353 mujeres con prueba de VPH realizada en los últimos 5 años y citología en los últimos tres años en los respectivos grupos de edad mencionados.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El cáncer de cuello uterino constituye la segunda causa de muerte por neoplasia maligna entre las mujeres mayores de 25 años de edad con 3,992 defunciones y una tasa de mortalidad de 10.6 fallecimientos por 100 mil mujeres en este rango de edad, en 2019.

El mayor riesgo de morir por cáncer cérvico uterino se encuentra en mujeres que tienen arriba de los 35 años, principalmente en aquellas de 35 a 64 años de edad, grupo en el cual se focaliza la estrategia de tamizaje con pruebas de biología molecular con citología complementaria, para el seguimiento de los casos.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

La meta de detecciones programadas de cáncer de cuello uterino con citología o prueba de VPH para el año 2021 son 5,130,353 de las cuales se realizaron en el tercer trimestre 3,334,946 detecciones que corresponde a un avance de 19.96%

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Nombre del Indicador: Cobertura de tamizaje de cáncer de cuello uterino en mujeres de 25 a 64 años de edad sin seguridad social

Avance en el periodo: 19.96%

Justificación de las diferencias de avance: Indicador de desempeño con incumplimiento de la meta

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por debajo del 100 por ciento de cumplimiento programado para este trimestre. Para el trimestre que se reporta se tenía programado 4,769,390 (28.54) las detecciones de cáncer de cuello uterino con citología o prueba para el trimestre de VPH que se lograron fueron 3,334,946 lo que corresponde al 19.96% respecto a la población objetivo. La diferencia entre lo programado (28.54) y lo alcanzado (19.96) es de 8.58 puntos porcentuales.

Causa: La situación de la emergencia sanitaria por COVID-19 ha restringido la operación normal de las actividades al solicitar de manera prioritaria que las personas permanezcan resguardadas en sus hogares. Así también el personal de salud vulnerable.

El sistema de información en salud ha tenido problemas en su operación por no contar con un proveedor de mantenimiento, durante el primer trimestre suele haber retraso en la captura de información por no contar con personal contratado para tal actividad, hay poca promoción de los servicios preventivos al interior de las entidades y ninguna a nivel federal.

Se actualizó la población ya que para el preliminar se calculó la meta con población 2019, en marzo 2021 se utilizó la población no derechohabiente 2021, publicada en los cubos dinámicos http://dgis.salud.gob.mx/contenidos/basesdedatos/BD_Cubos_gobmx.html.

Efecto: Se retrasa la detección oportuna. Para las acciones que no se realizaron en los primeros dos trimestres tendrán que organizarse actividades de recuperación de citas y usuarios.

Descripción de las acciones realizadas.

Se ha trabajado en las entidades federativas con el personal disponible para realizar los tamizajes y se ha retroalimentado a las entidades al respecto de sus evaluaciones para fomentar el desarrollo de estrategias que permitan incrementar la cobertura de tamizaje.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Existe una insuficiente promoción de la detección principalmente con la prueba de VPH, así como poca información y sensibilización a la población sobre los factores de riesgo, por lo que la demanda de atención preventiva de las mujeres mayores de 35 años es baja.

Falta de pruebas de VPH en las entidades federativas por retraso en la compra. Establecimiento tardío de acuerdo con el proveedor de servicios de los laboratorios para regularizar la transferencia de la información al sistema de información de cáncer (SICAM).

El personal operativo y de laboratorio de biología molecular en las entidades es de contrato y depende del recurso enviado por Ramo 12 a través del convenio AFASPE, el cual tiene la limitante de tener que ejercerse entre abril y de diciembre de cada año, por lo que durante el primer trimestre algunas unidades se paralizan.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: M7F

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud materna, sexual y reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 275. Reforzar las acciones de investigación en salud mental con perspectiva de género.

Definición de la población objetivo

Personal de salud que brinda atención a personas con problemas de salud mental, adicciones o violencia en instituciones gubernamentales y organizaciones sociales en las diferentes entidades del país.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La atención a problemas de salud mental, adicciones y violencia que demanda la población en el primer nivel de atención, requiere de personal con competencias en modelos de intervención basados en la evidencia, como lo recomienda la OMS, los cuales han sido desarrollados por el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente.

La diseminación de estas intervenciones se realiza a través de cursos de capacitación basados en competencias que están dirigidos a personal de salud de instituciones gubernamentales y organizaciones sociales que están en contacto con grupos de población vulnerable que requieren de intervenciones selectivas, por ejemplo: Estrés y salud mental, Fibromialgia, Violencia y adolescencia, Familia y Adicciones, Depresión y Mujer, Depresión Posparto, Prevención de Adicciones en Jóvenes, Intervenciones breves en adicciones (para reducir el consumo de alcohol y drogas), Prevención de Trastornos de la Conducta Alimentaria, entre otros. La capacitación de estos modelos de intervención se lleva a cabo en modalidades presencial y en línea para extender este beneficio al personal de instituciones gubernamentales y organizaciones sociales de las diferentes entidades del país.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Acciones estratégicas del trimestre:

- Convocatoria a instituciones gubernamentales y organizaciones sociales que están en contacto con poblaciones en condición de vulnerabilidad para la capacitación en intervenciones y salud mental.
- Organización e impartición de dos cursos de capacitación sobre: 1) Depresión Posparto; 2) Manejo Cognitivo-conductual de la Fibromialgia.
- Elaboración de evaluaciones iniciales y finales del curso impartido por especialistas profesores y tutores.

Metas del trimestre:

- Capacitación en el manejo de intervenciones sobre 1) Depresión Posparto; 2) Manejo Cognitivo-conductual de la Fibromialgia, dirigidos al personal de instituciones gubernamentales y organizaciones sociales.

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA****Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)**

Medio de verificación:

- Registro y evaluaciones de los participantes.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se logró la capacitación de 75 mujeres profesionales de la salud. Del total de participantes, el 53% provenían de la Ciudad México y el 47% restante de Coahuila, Colima, Chihuahua, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sonora, Tamaulipas y Veracruz. Estas acciones de formación de recursos humanos coadyuvan a una mejor atención de las mujeres en instituciones gubernamentales y no gubernamentales de diferentes entidades del país en el campo de salud.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Sensibilizar sobre la necesidad de que se pueda capacitar en estas intervenciones a un mayor número de personas de instituciones gubernamentales y organizaciones sociales que atienden a la población en las diferentes entidades del país.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Atención a la salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NBB

Nombre de la UR: Hospital General “Dr. Manuel Gea González”

Clave del Pp: E023

Nombre del Pp: Atención a la salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Número y denominación de la acción: 279. Otorgar Atención Ambulatoria a mujeres.

Definición de la población objetivo

Número de mujeres posibles de atender en el área de hospitalización con los recursos (infraestructura, recursos humanos) disponibles en la institución.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, se ha caracterizado por brindar atención médica de la más alta calidad, con trato digno y sin distinción de género, raza, ideología o religión; así como, con respeto a las convicciones personales, morales y socioculturales de la población demandante.

Con el propósito de brindar atención médica especializada a la población femenina en el Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, se programó en el período enero a diciembre 2021 que egresaran 4,291 pacientes mujeres en el área de hospitalización, que representa el 53.0 por ciento del total de pacientes que se programa se atendieran en esta área (8,096).

Durante el período de enero a septiembre 2021 se programó se atendieran a 3,218 pacientes mujeres en el área de hospitalización, que representa un 53.0 por ciento de 6,071 pacientes atendidos en el área de hospitalización.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Durante el período de enero a septiembre de 2021 se atendieron a 2,182 pacientes mujeres en el área de hospitalización, de un total de 4,117 pacientes registrados en esta área.

Las pacientes femeninas que egresaron fueron de los siguientes servicios: 881 de Cirugía, 208 de Pediatría; 409 de Medicina Interna y 684 de Ginecobstetricia.

Se realizaron los siguientes Eventos Obstétricos:

- 227 partos
- 229 cesáreas
- 42 laparotomía exploradora
- 2 Salpingooforectomía
- 29 salpingectomía
- 43 legrados

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

- 140 oclusiones tubáricas bilateral.
- 2 Histerectomía total abdominal

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el período de enero a septiembre de 2021, se alcanzó un cumplimiento del indicador Porcentaje de pacientes mujeres atendidas en hospitalización, del 99.9 por ciento con respecto a la meta programada del 53.0 por ciento; al lograrse que el 52.99 por ciento (2,182) pacientes mujeres se atendieran en el área de hospitalización en relación con los 4,117 pacientes atendidos en esta área.

Las pacientes femeninas que egresaron fueron de los siguientes servicios: 881 de Cirugía, 208 de Pediatría; 409 de Medicina Interna y 684 de Ginecobstetricia.

Durante este periodo disminuyó la demanda de pacientes mujeres para ser atendidas en hospitalización de 3,218 programadas a 2,182 pacientes mujeres que requirieron el servicio de hospitalización, debido a que durante el mes de enero y hasta el 15 de febrero estuvieron suspendidas las cirugías programadas y se están restableciendo paulatinamente, toda vez que el Hospital continua siendo Hospital "Híbrido", para hacer frente a la pandemia por el virus SARS-COV2 (COVID-19), y por lo consiguiente el promedio de días estancia se incrementó de 4.1 a 7.3 días estancia por la complejidad de las enfermedades de los pacientes.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Entre los obstáculos se encuentran:

- Disminución en el número de camas por reubicación de los servicios de la Torre Antigua de Hospitales a la torre de Especialidades por el sismo ocurrido el pasado 19 de septiembre de 2017 y de Acuerdo al Dictamen de Demolición de la Torre Antigua; ocasionando también que la torre de especialidades se encuentre sobrecargada.
- Por el incremento de la demanda y del servicio de urgencias y por la reubicación del servicio a las anteriores instalaciones de la consulta externa.
- El Hospital continúa siendo un Hospital Híbrido para dar atención a pacientes COVID y No COVID, por lo que se cancelaron las cirugías programadas durante los primeros meses.

En el rubro de oportunidades:

- Continuación de las reuniones diarias del grupo de Directores y Subdirectores y médicos para agilizar la atención médica de pacientes en el área de urgencias.
- Construcción de la torre de especialidades básicas.
- Inicio del Plan de Desconversión como Hospital Híbrido en la medida que lo permita la situación de la Epidemia SARS CoV-2 COVID – 19.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Atención a la salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NBB

Nombre de la UR: Hospital General “Dr. Manuel Gea González”

Clave del Pp: E023

Nombre del Pp: Atención a la salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Número y denominación de la acción: 280. Otorgar Atención Ambulatoria a mujeres.

Definición de la población objetivo

Número de consultas posibles de otorgar a mujeres en la Consulta Externa, con los recursos (infraestructura, recursos humanos) disponibles en la institución.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, se ha caracterizado por brindar atención médica de la más alta calidad, con trato digno y sin distinción de género, raza, ideología o religión; así como, con respeto a las convicciones personales, morales y socioculturales de la población demandante.

Con el propósito de brindar atención médica ambulatoria a la población femenina en el Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, se programaron 69,733 consultas a pacientes mujeres en el área de consulta externa durante el año 2021, que representa el 57.0 por ciento del total de consultas otorgadas en esta área (122,339).

Durante el período de enero a junio de 2021 se programó que se otorgaran 30,261 consultas mujeres, que representan el 57.0 por ciento de 53,089 consultas otorgadas a pacientes atendidos en el área de consulta externa.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Además de otorgarse 23,688 consultas ambulatorias a pacientes mujeres en los diferentes servicios; 11,937 en Cirugía, 6,639 Medicina Interna, 284 Epidemiología, 644 Pediatría, 2,358 Ginecobstetricia, 2,826 Servicios Ambulatorios; se realizaron los siguientes servicios a pacientes del sexo femenino en el área de consulta externa:

- 2,217 estudios citológicos
- 59 colocaciones de dispositivos intrauterinos
- 93 métodos hormonales

Dentro del Programa de Atención del Embarazo en la Adolescente, con el propósito de promover en la adolescente entre 13 y 19 años de edad, actitudes que les permitan, por medio de sesiones educativas y consejerías individuales, orientación sobre sexualidad y salud reproductiva se realizaron las siguientes acciones:

- 106 consejerías individuales,
- 213 participantes en sesiones educativas.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

- 32 adolescentes fueron atendidas en consulta prenatal.
- 49 adolescentes atendidas por parto, cesáreas y aborto.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el período de enero a septiembre de 2021, se alcanzó un cumplimiento del indicador Porcentaje de pacientes mujeres atendidas en Consulta Externa del 91.83 por ciento con respecto a la meta programada del 57 por ciento; al lograrse que se otorgaran 23,688 consultas a pacientes mujeres, 52.34 por ciento de las 45,254 consultas otorgadas en esta área.

Así mismo se otorgaron los siguientes servicios a pacientes del sexo femenino en el área de consulta externa:

- 2,217 estudios citológicos
- 59 colocaciones de dispositivos intrauterinos
- 93 métodos hormonales

Dentro del Programa de Atención del Embarazo en la Adolescente, con el propósito de promover en la adolescente entre 13 y 19 años de edad, actitudes que les permitan, por medio de sesiones educativas y consejerías individuales, orientación sobre sexualidad y salud reproductiva se realizaron las siguientes acciones:

- 106 consejerías individuales,
- 213 participantes en sesiones educativas.
- 32 adolescentes fueron atendidas en consulta prenatal.
- 49 adolescentes atendidas por parto, cesáreas y aborto.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Entre los Obstáculos se encuentran:

La disminución en el total de consultas otorgadas a mujeres (23,688 consultas) con respecto a las programadas (49,165 consultas) se debió al cierre de la Consulta Externa por las medidas preventivas que se implementaron a partir del 23 de marzo del 2020, para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19). Siendo hasta el 16 de febrero 2021 que se reactivó la consulta externa en algunos servicios en forma paulatina, dando prioridad a la consulta subsecuente.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Formación y capacitación de recursos humanos para la salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: 160

Nombre de la UR: Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad

Clave del Pp: E010

Nombre del Pp: Formación y capacitación de recursos humanos para la salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 133. Mejorar la calidad de la atención médica en el Hospital de la Mujer, en beneficio de las mujeres.

Definición de la población objetivo

Hombres y mujeres egresados del nivel superior en área médica interesados en continuar sus estudios de posgrado médico con especialización en la atención médica para la mujer y su neonato.

Una de las funciones principales del Hospital de la Mujer es desempeñarse como hospital-escuela a nivel nacional e internacional ofertando la especialización en Ginecoobstetricia, Oncología Médica y Quirúrgica, y Neonatología. Por lo cual representa una opción para la realización de los estudios de posgrado clínico para las y los futuros profesionales del área médica.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Una de las principales acciones institucionales e internacionales encaminadas al empoderamiento de la mujer es su inclusión en todos los niveles de formación académica con equidad de género y trato igualitario.

El Hospital de la Mujer, siendo un hospital-escuela formador de médicas y médicos con especialidad en Ginecoobstetricia, Oncología médica y Neonatología está comprometido en desarrollar las acciones necesarias para que el acceso a esta institución sea apegado al respeto y la igualdad entre mujeres y hombres en beneficio de la población demandante de este servicio de salud.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Las acciones encaminadas para mantener las actividades académicas garantizan su ejecución y permanencia de las médicas y médicos en formación, como son cursos y capacitación impartidos por medio de plataforma virtual con la capacidad y tecnología de calidad.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Las actividades correspondientes al programa de estudios de posgrado clínico continúan a través de enlaces vía internet y medios electrónicos entre los profesores y médicos en formación cumpliendo con las medidas sanitarias de Sana distancia para minimizar contagios masivos por el COVID-19. El avance de este

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
presupuesto y desempeño del indicador comprometido se verá reflejado en el último trimestre del año fiscal vigente.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Formación y capacitación de recursos humanos para la salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NBV

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Cancerología

Clave del Pp: E010

Nombre del Pp: Formación y capacitación de recursos humanos para la salud.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Número y denominación de la acción: 221. Implementar procesos de calidad en mastografía dirigido a equipamiento y recursos humanos (capacitación de personal en área de salud: técnicos y médicos radiólogos).

Definición de la población objetivo

Debido a la problemática que representa el cáncer de mama en el país, el Instituto Nacional de Cancerología a través de la Subdirección de Servicios Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento, preocupado por la calidad de los estudios de tamizaje de cáncer de mama con el uso de mamografía en nuestro país, ha enfocado sus esfuerzos hacia la capacitación profesional de personal y la calidad en los estudios de mastografía de tamizaje que pueda incidir en la disminución de la mortalidad.

La lectura adecuada de un estudio de mastografía depende de tres factores: la calidad técnica del estudio, el posicionamiento de la paciente por parte del profesional técnico en radiología, y la experiencia del área médica con especialidad en radiología para interpretar el estudio.

Para impactar en la calidad de los estudios de tamizaje y diagnóstico de cáncer de mama con el uso de mastografía en nuestro país, se han desarrollado diferentes acciones de mejora en el tema: los programas de educación continua incluyen cursos de actualización para personal médico y técnico; la verificación de parámetros de calidad en unidades que realizan mastografías de tamizaje para evaluar, mejorar y dar seguimiento a la calidad de los estudios; la realización de una campaña de tamizaje con la estructura de hacer diagnóstico en un solo día;

En cuanto a los programas de educación, se cuentan con dos cursos de actualización, uno para personal técnico (Curso de actualización en control de calidad y posicionamiento para técnicos radiólogos en mastografía) y otro para personal médico (Curso de actualización en lectura de mastografía para tamizaje). La carta descriptiva de los últimos dos cuentan con el aval de la Dirección General de Calidad y Educación en Salud y otorgan créditos de capacitación (9 y 5 respectivamente). Los cursos para personal médico cuentan con puntos de recertificación otorgados por el Consejo Mexicano de Radiología e Imagen (75 puntos). Estos cursos se imparten una vez al año debido a la capacidad de espacio en el INCan.

El objetivo de la verificación de unidades que realizan mastografías de tamizaje, es garantizar que la calidad de los estudios de mastografía realizados cumpla con los estándares de calidad indicados en la Normativa Nacional (NOM-041-SSA2-2011) y el documento internacional citado en dicha Normativa, BI-RADS ACR. La verificación contempla los rubros relacionados con la capacitación del personal médico y técnico, permisos sanitarios de funcionamiento, mantenimiento y pruebas de control de calidad del sistema de mastografía, evaluación técnica de la imagen clínica, evaluación de la interpretación de la imagen clínica, seguimiento de las pacientes, y generación de indicadores de calidad. Se contempla revisar 10 unidades por año que sean de impacto regional en diferentes Estados del país.

La campaña de tamizaje cumple 3 funciones. La primera es dar atención a la población de trabajadoras en activo del INCan e Institutos de Salud cercanos al INCan, familiares de pacientes con cáncer atendidos en el INCan, y mujeres en situación de vulnerabilidad interesadas en participar. La segunda es mostrar al personal médico y técnico radiólogo en capacitación, la forma adecuada de realizar una campaña de tamizaje, de tal

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

forma que puedan aportar los conocimientos adquiridos durante las campañas de tamizaje que se realicen en sus centros de trabajo. La tercera, es mostrar la forma de desarrollar un programa que incluya el resultado del estudio de imagen en un solo día.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El cáncer de mama ocupa la primera causa de muerte por cáncer en la mujer en México desde el 2006¹. En el año 2016, la incidencia de nuevos casos fue de 23.35 por cada 100,000 mujeres, y la tasa de mortalidad fue de 16 por cada 100,000 mujeres^{2,3}, siendo las mujeres que se encuentran entre los 40 y 59 años de edad las más afectadas, con una edad media para la detección de 52.5 años⁴. Esto se refleja en un alto impacto económico para el país, ya que además del alto costo del tratamiento también afecta a las mujeres en etapas productivas.

La población blanco para las campañas de tamizaje es de 17,000,000 de mujeres, que se encuentran entre 40 y 69 años de edad. La cobertura de los programas de tamizaje realizados por los programas públicos es baja, apenas un 11%⁵ de la población blanco. La evaluación diagnóstica resulta deficiente, ya que solo se cuenta con un total de 420 médicos radiólogos con calificación agregada en mama⁶. Por otra parte, no se cuenta con un registro de acceso libre por parte de la COFEPRIS, donde se indiquen las unidades que cumplen con todos los requisitos indicados en la Normativa Nacional⁷, con el objetivo de garantizar una calidad de imagen adecuada para el diagnóstico. Estos factores son algunas de las causas del porqué los programas de tamizaje para cáncer de mama no sean efectivos ni eficientes. Debido a esto no se ha podido cumplir el objetivo de las campañas de tamizaje de disminuir el número de muertes en mujeres por esta enfermedad.

[1] NORMA Oficial Mexicana NOM-041-SSA2-2011, Para la prevención, diagnóstico, tratamiento, control y vigilancia epidemiológica del cáncer de mama.

[2] INEGI, COMUNICADO DE PRENSA NÚM. 61/18

[3] Anuario de Morbilidad 2016, http://www.epidemiologia.salud.gob.mx/anuario/html/incidencia_casos.html

[4] Rodríguez-Cuevas S, Macías C, Franceschi D, Labastida S., (2001). Breast carcinoma presents a decade earlier in Mexican women than in women in the United States or European countries. Cancer. 2001, Feb 15;91(4):863-8

[5] SICAM, Cáncer de mama. <https://datos.gob.mx/busca/dataset/cancer-de-la-mujer-sicam-cancer-de-mama>

[6] Consejo Mexicano de Radiología e Imagen A.C, 2018.

[7] NORMA Oficial Mexicana NOM-229-SSA1-2002, Salud ambiental. Requisitos técnicos para las instalaciones, responsabilidades sanitarias, especificaciones técnicas para los equipos y protección radiológica en establecimientos de diagnóstico médico con rayos X.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Se cuentan con programas de actualización de cobertura nacional, orientados a personal médico y técnico radiólogo para realizar estudios de calidad que impacten en la detección oportuna del cáncer de mama y diagnóstico adecuado.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Se desarrolló un proceso de verificación de la calidad de los estudios de mastografía de tamizaje, el cual es único en el país.

Se implementará un programa permanente de tamizaje para cáncer de mama con el modelo de un día.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el primer trimestre, se desarrollaron las actualizaciones a los programas de actualización para personal médico y técnico radiólogo, y la planeación de ambos cursos para el año 2021. Se continuó con la difusión del programa Reconocimiento INCan; se transmitió por redes sociales la entrega del reconocimiento del Hospital General de Silao el día 16 de febrero, en la cual participó el Secretario de Salud del Estado de Guanajuato. Se realizó la renovación del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, el día 8 de marzo. Se estructuró el programa de tamizaje en el INCan.

Durante el segundo trimestre, se finalizaron los trámites para la ejecución del recurso económico, lo que permite la continuidad de los programas.

Debido a que el semáforo epidemiológico cambió a amarillo/verde, se programaron las rotaciones al INCan de los participantes en los cursos de actualización para personal técnico y médicos del año 2020. Las rotaciones para personal técnico inician el 5 de agosto, y se esperan 67 participantes. Se organizaron 12 grupos de capacidad máxima de 6 personas, con duración de una semana por grupo. Las rotaciones para personal médico inician el 24 de julio. Se espera la visita de 116 participantes distribuidos en 2 fines de semana; 58 en cada fin. Se organizó el curso de actualización para personal médico correspondiente a este año (2021-1), y de dio inicio el día 16 de junio. Se cuenta con 113 inscritos.

El programa Reconocimiento INCan ha incluido a 4 nuevas unidades: 1) Hospital General de Irapuato, SS Guanajuato; 2) Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama, IMSS, Guadalajara, Jalisco; 3) Unidad de Detección y Diagnóstico de Cáncer de Mama, IMSS, Veracruz Norte; 4) Hospital Regional Lic. Adolfo López Mateos, ISSSTE, Ciudad de México. Todas se encuentran en etapa 2 del proceso, y se están programando las visitas a las unidades para el tercer trimestre. La unidad UNEME DEDICAM Pachuca, se encuentra en proceso de actualización. La unidad Hospital Regional de Alta Especialidad "Ciudad Salud", realizó satisfactoriamente su proceso de actualización; se programó el evento de entrega para la segunda semana de julio.

Se finalizaron los preparativos para el programa de tamizaje en cáncer de mama. Se creó una página para agendar cita para el estudio (imagenenmama.org). El programa dará inicio el 5 de julio.

En cuanto al tercer trimestre, durante el mes de julio se presentó un incremento en los contagios de COVID-19. Dicha situación obligó a suspender las rotaciones de técnicos y médicos a las instalaciones del INCan. Se tomó la decisión de convertir la parte presencial de los cursos a modalidad virtual para poder finalizar los cursos. Para esto, se han desarrollado propuestas que permitan a los estudiantes (médicos y técnicos) recibir de forma adecuada los conceptos planeados. La realización de las sesiones virtuales se tiene planeada para el cuarto trimestre del año.

La semana del 6 al 10 de septiembre, se finalizó la parte teórica del curso de actualización para médicos 2021-1, con un total de 107 aprobados. Con las modificaciones en la forma de trabajo de los cursos y a petición del programa de Cáncer de la Mujer del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, se dio inicio a al curso de actualización para médicos radiólogos en mastografía de tamizaje 2021-2. Este dio inicio el 13 de septiembre con un total de 47 inscritos.

Las visitas a las diferentes unidades del programa Reconocimiento INCan, se suspendieron debido al cambio a un nivel mayor del semáforo epidemiológico. Se trabajó en una propuesta para visita virtual, la cual se aplicará durante el cuarto trimestre.

El día 6 de julio se dio inicio al programa permanente de tamizaje en cáncer de mama. Hasta el día 1 de octubre (corte semanal) se realizaron 666 mastografías, de las cuales 398 requirieron ultrasonido o proyecciones adicionales. De éstas, 5 pacientes han requerido biopsia, y hasta el momento se encontró una

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

paciente con cáncer. Todas las mujeres tamizadas recibieron el reporte de su estudio dos días después de habérselo realizado.

Con la estructura de trabajo que se realiza en el INCan, se tiene comprobado que un técnico radiólogo puede realizar de 20 a 50 estudios de calidad por turno de trabajo. En cuanto al médico, éste puede interpretar entre 50 y 100 estudios de mastografía de tamizaje en un turno de trabajo. Esto se puede lograr con educación y capacitación continua.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La presencia de la pandemia ocasionada por el virus COVID-19 retrasó el inicio de algunas actividades propuestas y nos obligó a cambiar la modalidad presencial a virtual. Los cambios que ha presentado el semáforo epidemiológico en el transcurso del año no ha permitido establecer un plan de trabajo continuo, pero nos ha dado la oportunidad de implementar nuevas técnicas docentes, de trabajos a distancia, y de seguridad sanitaria al personal.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Formación y capacitación de recursos humanos para la salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NCE

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Geriátría

Clave del Pp: E010

Nombre del Pp: Formación y capacitación de recursos humanos para la salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 303. Contribuir a la capacitación de recursos humanos en materia de envejecimiento y salud

Definición de la población objetivo

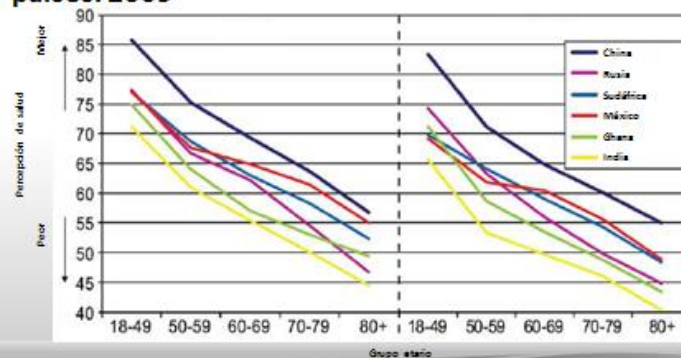
Personal de atención a la salud en el nivel de atención primaria, residentes de al menos cinco estados del país, prioritariamente pero no exclusivamente aquellos localizados en los estados con mayor proporción de personas adultas mayores

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La población de personas adultas mayores (PAM) en México aumenta rápidamente con respecto a los otros grupos poblacionales -1:10 en 2012 era un adulto mayor; 1:4 lo será en el año 2050 (CONAPO) - y se caracteriza porque una proporción importante padece algún tipo de enfermedad crónica y sus complicaciones (ENSANUT 2012), por la insuficiencia económica para cubrir sus necesidades y por deficientes en las redes de apoyo. Además, conforme se avanza en edad la salud empeora. La carga de la enfermedad, la dependencia para la vida y la insuficiencia de recursos humanos especializados agravan esta situación particularmente en las mujeres porque envejecen con una peor salud y peor calidad de vida (CV) (Gráfico 1).

GRAFICO 1

Percepción de salud en hombres y mujeres de seis países. 2009



Fuente: SAGE, OMS, 2010

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La CV está determinada en buena medida por la salud física, la salud mental y los determinantes sociales. Así, la peor CV de las mujeres al envejecer se relaciona con condiciones adversas desde etapas previas del ciclo de vida (Tabla 1).

Tabla 1. Carencias sociales en PAM, México 2010 (CONEVAL)	
Rezago educativo, 66.2%;	66.2
Sin acceso a los servicios de salud	26.3
Sin acceso a la seguridad social	28.8
Carencia en la calidad y en los espacios en la vivienda	10.4
Carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda	16.3
Carencia por acceso a la alimentación	21.4

Si bien una proporción importante de PAM llegará a esta etapa con una o más enfermedades resulta indispensable favorecer una buena CV mediante la preservación de la independencia, la autonomía, la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y sus complicaciones y la atención especializada a las enfermedades.

En las PAM es particularmente importante mantener la independencia pues además de mejorar su CV permite que sean menos vulnerables al maltrato y a la dependencia -44.6% mujeres de 60 o más años sufre o sufrió maltrato en su vida (ENDIREH 2011)-.

En la población de 50-59 años sólo 1:10 presenta alguna discapacidad, al avanzar en edad la proporción aumenta, pero es significativa hasta la década de 80 y más años donde más de 5:10 presenta discapacidad (Wong R, Gonzalez-Gonzalez C. Envejecimiento demográfico en México: consecuencias en la discapacidad. Coyuntura demográfica 2011). Es decir, existe una gran oportunidad de mejorar la salud en etapas tempranas del envejecer previniendo enfermedades, complicaciones y discapacidad.

Por otro lado, uno de los principales gastos de las PAM es de la atención a la salud y la compra de medicamentos (ENSANUT 2012). Al tratarse de enfermedades crónicas el gasto se perpetúa agravando un círculo de pobreza y enfermedad (OMS, 2012).

Es indispensable que las estrategias de promoción de la salud y atención a las PAM además de la especialización gerontológica y geriátrica cuenten con la perspectiva de género para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres al envejecer. Esta igualdad beneficia tanto a las personas enfermas que requieren cuidado como a aquellas que cuidan pues es importante recordar que el papel de cuidador suelen desempeñarlo las mujeres.

Actualmente, el enfoque de los servicios de salud es curativo, perdiendo oportunidades para la promoción de la salud y la prevención de enfermedades y por tanto, para favorecer la calidad de vida de las mujeres adultas mayores.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Se dará prioridad de ingreso a la estrategia de formación al personal femenino para favorecer un mayor empoderamiento de las mujeres en el primer nivel de atención tanto quienes brindan atención como quienes son usuarias de los servicios. Además de señalar que cada vez es mayor la presencia de personas mayores que presentan algún tipo de demencia y son las mujeres sean como parte del personal de salud o como familiares de las propias personas mayores, quienes son las cuidadoras primarias de estos.

Al contar con mayor información y capacitación será posible un mejor abordaje hacia el cuidado de la población. Durante la inscripción se solicita el sexo de las personas, lo que permitirá hacer una priorización para este grupo de población.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el periodo se impartió el curso autodirigido "Atención Centrada en la Persona con Demencia", que da prioridad a la atención de mujeres e hijas quienes son cuidadoras primarias de las personas mayores, sea como personal de salud o incluso como familiares de los mismos, el cual se realizó del 23 de junio al 20 de julio del 2021 con un total de 245 participantes.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Formación y capacitación de recursos humanos para la salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E010

Nombre del Pp: Formación y capacitación de recursos humanos para la salud.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 272. Capacitar al personal de salud en temas de género en salud.

Indicador: Porcentaje de alumnas capacitadas en el Programa de Educación Continua

Definición de la población objetivo

Alumnado inscrito en el Programas de Educación Continua en el periodo a reportar, tercer trimestre 2021.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Instituto Nacional de Salud Pública se rige bajo un código de conducta de excelencia, responsabilidad, libertad, respeto, integridad, cooperación, liderazgo, transparencia, rendición de cuentas, **equidad**, justicia, ética, honestidad y compromiso social; lo que permite desarrollar las actividades de docencia en un clima organizacional equitativo e incluyente para la comunidad escolar, académica, de investigación y operativa sin diferencia por género, raza, posición económica, religión u orientación sexual.

<https://www.insp.mx/el-instituto/valores.html>

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

La difusión del programa de educación continua del INSP se realiza sin una tendencia de cursos dirigidos exclusivamente a mujeres, sino que es inclusiva, para ambos sexos, y está diseñada para las y los profesionales de la salud.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el período de enero a septiembre de 2021 el alumnado capacitado (APROBADOS) fue de 3107 de un total 3765 inscritos, esto representa una eficiencia terminal del 82.5%.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En la población de **inscritos** se capturaron a 2480 mujeres (66%) y a 1285 hombres (34%).
En la población de **aprobados** se reportan 2097 mujeres (67%) y a 1010 hombres (33%).

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Ningún obstáculo, ninguna oportunidad.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Formación y capacitación de recursos humanos para la salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E010

Nombre del Pp: Formación y capacitación de recursos humanos para la salud.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 272. Capacitar al personal de salud en temas de género en salud

Indicador: Porcentaje de directoras de tesis para formar recursos humanos especializados en salud.

Definición de la población objetivo

Profesionistas que cubran el perfil demandado por los programas académicos para ser directoras y directores de tesis.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Instituto Nacional de Salud Pública se rige bajo un código de conducta de excelencia, responsabilidad, libertad, respeto, integridad, cooperación, liderazgo, transparencia, rendición de cuentas, ética, honestidad y compromiso social; lo que permite desarrollar las actividades de docencia en un clima organizacional equitativo e incluyente para la comunidad escolar, académica, de investigación y operativa sin diferencia por género, raza, posición económica, religión y orientación sexual. <https://www.insp.mx/el-instituto/valores.html>

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Ninguna

Explicación sobre los resultados alcanzados

En el período enero-septiembre 2021 el total de directoras y directores de tesis fue de un total de 118, de los cuales 75 (64%) son mujeres y 43 (36%) son hombres.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Ninguna, el proceso de titulación depende del plan de estudios.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Formación y capacitación de recursos humanos para la salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E010

Nombre del Pp: Formación y capacitación de recursos humanos para la salud.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 272. Capacitar al personal de salud en temas de género en salud.

Indicador: Porcentaje de alumnas graduadas en los Programas Académicos.

Definición de la población objetivo
Alumnado graduado en los programas académicos en el año en curso (2021).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
El Instituto Nacional de Salud Pública se rige bajo un código de conducta de excelencia, responsabilidad, libertad, respeto, integridad, cooperación, liderazgo, transparencia, rendición de cuentas, ética, honestidad y compromiso social; lo que permite desarrollar las actividades de docencia en un clima organizacional equitativo e incluyente para la comunidad escolar, académica, de investigación y operativa sin diferencia por género, raza, posición económica, religión y orientación sexual. https://www.insp.mx/el-instituto/valores.html

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
Ninguna

Explicación sobre los resultados alcanzados
En el período enero-septiembre de 2021, el alumnado graduado fue de un total de 157, de los cuales 90 (57%) son mujeres y 67 (43%) son hombres.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Ninguna, el proceso de titulación depende del plan de estudios.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Formación y capacitación de recursos humanos para la salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E010

Nombre del Pp: Formación y capacitación de recursos humanos para la salud.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 272. Capacitar al personal de salud en temas de género en salud

Indicador: Porcentaje de aceptación de alumnas inscritas para la formación de recursos humanos en Programas Académicos.

Definición de la población objetivo

Alumnado inscrito en Programas Académicos en la generación en el año a reportar.

Generación a reportar: 2021.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Instituto Nacional de Salud Pública se rige bajo un código de conducta de excelencia, responsabilidad, libertad, respeto, integridad, cooperación, liderazgo, transparencia, rendición de cuentas, ética, honestidad y compromiso social; lo que permite desarrollar las actividades de docencia en un clima organizacional equitativo e incluyente para la comunidad escolar, académica, de investigación y operativa sin diferencia por género, raza, posición económica, religión y orientación sexual. <https://www.insp.mx/el-instituto/valores.html>

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Ninguna

Explicación sobre los resultados alcanzados

En el trimestre julio-septiembre la generación 2021 se reporta un ingreso de 204 inscritos de los cuales 110 (54%) mujeres y 94 (46%) hombres.
--

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Ninguna.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Atención a la Salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NBV

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Cancerología

Clave del Pp: E023

Nombre del Pp: Atención a la Salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 278. Proporcionar el suministro de medicamentos a las pacientes hospitalizadas con padecimientos oncológicos.

Definición de la población objetivo

El Instituto Nacional de Cancerología tiene como objetivo proporcionar el suministro de medicamentos a las pacientes con padecimiento oncológicos, para su adecuado tratamiento y mejorar su calidad de vida.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los recursos que se reciban contribuirán a dar continuidad a este programa, a fin de ofrecer un tratamiento que coadyuve en una mejor supervivencia, curación y control de las pacientes con padecimientos oncológicos que acuden al Instituto.

En el periodo enero-septiembre de 2021, se tuvo un porcentaje de recetas surtidas de forma completa a mujeres hospitalizadas con cáncer del 82.7 por ciento; por lo que les fueron administrados sus medicamentos en tiempo y forma.

Durante este periodo fueron surtidas 28,176 recetas completas a mujeres hospitalizadas con cáncer de un total de 34,051 recetas realizadas a mujeres hospitalizadas con cáncer.

Buscamos que se surtan las recetas completas a las pacientes con padecimiento oncológico, para su adecuado tratamiento y mejorar su calidad de vida; ya que los insumos y medicamentos deben ser surtidos

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de acuerdo a las recetas prescriptas por el médico responsable, conforme a las necesidades propias de los pacientes y de la enfermedad que conlleva.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Prevención y Atención de VIH/SIDA y otras ITS

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NBV

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Cancerología

Clave del Pp: P016

Nombre del Pp: Prevención y Atención de VIH/SIDA y otras ITS

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 306. Clínica de Cáncer y Sida en Mujeres.

Definición de la población objetivo

- Total, de mujeres tamizadas para VIH en las clínicas de displasias y gineco-oncología.
- Total, de pacientes programación para ser tamizados para VIH Departamento de Hematología.
- Pacientes con SIDA que ingresan al protocolo: "Supresión de la carga viral del HIV-8 antes del inicio del Tratamiento antirretroviral altamente activo (TARRA) en pacientes con Sarcoma de Kaposi pulmonar y/o cutáneo diseminado grave y su impacto en el desarrollo de síndrome de recuperación inmune (SIRI) y en la mortalidad atribuible. Comparación con la terapia estándar (TARRA) de inicio inmediata.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Mujeres con lesiones asociadas a VPH que se atienden en el Instituto Nacional de Cancerología, en la Clínica de Displasias y gineco-oncología.

Hombres y Mujeres en Unidad Funcional de Hemato-oncología.

En el mes de septiembre se detectaron 3 casos positivos en la Unidad Funcional de Hematología, 3 hombres con linfomas malignos los tres ya se encuentran inscritos en el Programa de Antirretrovirales gratuitos de gobierno, con Bictegravir cada uno, con seguimiento por parte de la consulta de infectología de este Instituto.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se apertura la Clínica de Sarcoma de Kaposi diseminado, además del seguimiento de la detección de VIH en mujeres referidas a la Clínica de Displasias del INCan y Ginecológico a través de pruebas rápidas. Han sido beneficiados 22 pacientes en la investigación de este protocolo, mismos a los que se les administro VALCYTE (Valganciclovir 450mg), tratamiento que disminuye las lesiones por Sarcoma de Kaposi. Mismos que siguen en vigilancia por parte de esta clínica de Sarcoma de Kaposi hasta su mejoría (La Clínica continuara con su atención a pacientes para el ejercicio 2021).

Como resultado de las pruebas rápidas tomadas durante el periodo de enero a septiembre del 2021, los resultados son los siguientes:

En la Clínica de Displasias periodo Enero-Septiembre 2021	1,303
Unidad Funcional de Hematología Enero-Septiembre 2021	Hombres = 176
	Mujeres = 198
	Total 374
Total, de muestras Clínica de Displasias y Hematología	1,677

Obstáculos y oportunidades durante la operación

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NBV

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Cancerología

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud materna, sexual y reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de las acciones: 281. Programa de diagnóstico, atención, investigación y capacitación en cáncer de endometrio.

Definición de la población objetivo

Las pacientes con diagnóstico de cáncer de endometrio, en todas las etapas clínicas, que sean atendidas en el Instituto Nacional de Cancerología, y reciban tratamiento estándar con Radioterapia, Cirugía y/o Quimioterapia.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El registro de GLOBOCAN señala que para 2018 en el mundo se registra una incidencia de 382,069 casos de cáncer de endometrio (CE), con una mortalidad de 89,929 casos al año.

En 2018 la tercera causa de muerte de mujeres y hombres en México fue por tumores malignos. Sin embargo, mueren más mujeres por tumores malignos (6.1% más muertes de mujeres que hombres) en comparación con el número de hombres que mueren por esta causa. Esto muestra que es un problema de desigualdad de género.

El cáncer de endometrio representa un problema de salud pública, ya que su incremento, se asocia a los nuevos estilos de vida, que generan mayores casos de diabetes mellitus y obesidad.

En México se registran cerca de 7,300 casos nuevos al año, afectando a mujeres en la sexta década de la vida, el Cáncer de endometrio tiene un alto potencial de curación cuando se cuenta con acceso al tratamiento y atención de comorbilidades como son diabetes mellitus, obesidad e hipertensión arterial.

La población mexicana presenta un incremento sostenido en la incidencia y mortalidad por cáncer de endometrio en mujeres en edad productiva, asociado principalmente a otro problema de salud pública como es el aumento en la prevalencia del síndrome metabólico (diabetes, hipertensión arterioesclerosis, hipercolesterolemia).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El CE es un tipo de cáncer en donde se puede trabajar mucho en materia de prevención, detección oportuna y con altas posibilidades de curación. Siempre y cuando la mujer tenga acceso al tratamiento.

Hay dos factores de riesgo, que determinan el incremento en el número de casos de cáncer de endometrio en México que son la obesidad y la diabetes mellitus. Ocupamos el segundo lugar en el mundo en obesidad y el sexto en diabetes, y eso nos ubica como un país de alto riesgo para el incremento de esta neoplasia.

Este padecimiento se presenta con regularidad en mujeres de 45 años en adelante. Y son factores de Riesgo Diabetes mellitus, Obesidad, Exposición crónica a estrógenos sin oposición y el uso prolongado de tamoxifeno.

En el INCan se atendieron 175 casos nuevos de Cáncer de Endometrio en el 2013, y alrededor de 200 casos en 2014. En este último año alrededor del 50% de los casos fueron candidatas a quimioterapia.

La supervivencia en las etapas clínicas tempranas es del 80%, mientras que las pacientes con enfermedad avanzada tienen una supervivencia a largo plazo menor al 50%.

Generalmente se reconocen dos tipos histopatológicos de Cáncer de Endometrio:

- Tipo I, variedad de endometrioide de bajo grado (I-II), que se relaciona con estrógenos, diagnosticado en forma temprana y con buen pronóstico en supervivencia global.
- Tipo II, variedad no-endometrioide, no hormono-dependiente, grado III, papilar seroso, células claras y carcinosarcomas.

El cáncer de endometrio es más fácil de atender y por ende lograr su curación. Sin embargo, no hay acceso al tratamiento, lo que lo convierte en una entidad mortal.

Las características de las mujeres sin acceso a seguridad social, que cada vez es mayor en la ciudad de México, por la migración de las mujeres de los estados vecinos y de entidades de alta marginación como Oaxaca, Chiapas, Guerrero, quienes buscan mejores condiciones de vida, pero que por su condición de baja escolaridad y pobreza se ven orilladas a empleos mal remunerados, contratos temporales, sin seguridad social, lo que hace crónica y siguen el círculo de pobreza.

Ante este panorama es que el Programa de Cáncer de Endometrio se plantea Acceso Público al tratamiento de mujeres con diagnóstico de cáncer de endometrio desde el 2015. Con esto se contribuye a la atención de pacientes con diagnóstico de cáncer de endometrio, mejorando la adherencia terapéutica de las pacientes mediante el acceso al tratamiento, con cobertura de medicamentos: analgésicos, antibióticos, factores estimulantes de colonias, premedicación y quimioterapia; procesos quirúrgicos; Radioterapia, laboratorios; además la sistematización de esquemas y algoritmos de tratamiento de esta neoplasia con miras a ser parte de aportaciones científicas y de investigación.

La población a atender son mujeres con diagnóstico de cáncer de endometrio, pacientes provenientes principalmente de la Ciudad de México, Estado de México, Hidalgo, Morelos, Tlaxcala, Puebla y del resto de los 26 Estados.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

- Se atendió a 508 mujeres pacientes del programa de cáncer de endometrio
- 128 pacientes de nuevo ingreso y 380 subsecuentes.
- Se brindó a 171 pacientes terapias médicas, 75 recibieron Quimioterapia.
- 14 pacientes recibieron Radioterapia
- Se dotó a 17 pacientes de materiales de apoyo (catéteres y materiales de estomas).
- Se realizaron 32 procedimientos quirúrgicos.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

- Se dio continuidad a 2 protocolos de investigación uno de carácter internacional y uno nacional.
- Se impartió curso de capacitación en cáncer de endometrio con asistencia virtual de 233 profesionales de la salud.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se atendió a 508 mujeres pacientes del programa de cáncer de endometrio, 128 de nuevo ingreso y 380 subsecuentes. 14 pacientes recibieron tratamiento de Quimioterapia, 71 tratamiento médicos, 14 recibieron Radioterapia y a 17 pacientes se dotó con catéteres, equipo de estomas para colostomías y nefrostomías, lo que representa apoyar la funcionalidad de las pacientes, al proporcionarles recambios de bolsas y equipos que les permiten realizar sus actividades de forma activa.

Se atendieron a mujeres pacientes procedentes de 17 Entidades de la República Mexicana, destacan la Ciudad de México con el 37.41% de las pacientes, el Estado de México con 33.47%, y los Estados de Hidalgo, Morelos, Tlaxcala y Veracruz de los que en conjunto provienen el 17.72% de las pacientes atendidas, el resto corresponde a las 11 entidades restantes (Chiapas, Chihuahua, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo y Zacatecas).

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NBV

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Cancerología

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud materna, sexual y reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 308. Realizar acciones de post-mastectomía para elevar la calidad de vida de las mujeres con cáncer de mama.

Definición de la población objetivo

Pacientes con diagnóstico de cáncer de mama que acepten recibir un tratamiento integral por un equipo multidisciplinario, que incluye acceso a medicamentos oncológicos, cirugía, procedimientos de reconstrucción mamaria, tratamientos de rehabilitación, apoyo nutricional y psicológico, así como, procedimientos personalizados para la selección del mejor tratamiento.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El cáncer de mama es una enfermedad con una evolución natural compleja por lo que, a pesar de los avances de la oncología moderna, es la primera causa de muerte por neoplasia maligna en la mujer en el ámbito mundial, con cerca de 500 mil muertes cada año, de las cuales el 70% ocurre en países en desarrollo. El riesgo de enfermar es superior en las mujeres de países con nivel socioeconómico alto, pero el riesgo de morir es mayor entre las mujeres que habitan en países pobres, debido a un menor acceso a los servicios de salud para la detección temprana, tratamiento y control de la enfermedad.

Las tasas de incidencia tienen una variación considerable en todo el mundo; las tasas más altas de encuentran en Europa y Norteamérica con cifras estandarizadas de 99.4 por 100 mil mujeres. En el sur y centro de América, excepto Brasil y Argentina con incidencias también altas, se ha reportado una incidencia de moderada a baja de esta enfermedad.

Aun, cuando México se ubica en un nivel intermedio con tasas de incidencia cuatro veces menores, el cáncer de mama es un problema de salud cada vez más importante por la tendencia ascendente en su incidencia y mortalidad, determinadas por el envejecimiento de la población, el aumento en la prevalencia de los factores de riesgo y la falta de un programa nacional de detección oportuna integral; evidente, ya que el diagnóstico de cáncer de mama en etapas tardías representa hasta un 52% de los casos.

El cáncer de mama es una patología emergente asociada al envejecimiento, así como a los cambios en los patrones reproductivos y estilos de vida poco saludable. La alimentación rica en grasas y carbohidratos, la inactividad física y el consiguiente sobrepeso constituyen factores de riesgo. Para las mujeres que lo padecen y sus familiares, así como para los servicios de salud tiene un impacto significativo dado el costo emocional, social y económico que implica su atención, ya que muy frecuentemente se detecta en estadios avanzados por lo que todavía es relevante el número de pacientes que son sometidas a una mastectomía. La mastectomía, ya sea radical, modificada o total, sigue siendo una indicación terapéutica para muchas pacientes. En el Instituto Nacional de Cancerología se presentan aproximadamente de 900 a 1,000 casos anuales.

Es importante señalar que la Norma Oficial Mexicana NOM-041-SSA2-2011, para la prevención, diagnóstico, tratamiento, control y vigilancia epidemiológica del cáncer mamario, en el objetivo 10.4.1 señala que la

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

rehabilitación de la paciente debe incluir según sea el caso: fisioterapia, uso de prótesis para mantener la posición simétrica de los hombros, la reconstrucción de la mama, y el tratamiento de linfedema.

La mastectomía continúa siendo una de las opciones terapéutica principales, diversos estudios señalan que la extirpación de una o ambas mamas ocasiona problemas psicológicos, como la ansiedad, depresión, imagen corporal alterada y función sexual afectada.

El objetivo primordial del tratamiento contra el cáncer de mama no sólo es controlar la enfermedad, sino también superar las limitaciones físicas y psicológicas que impidan o dificulten la adaptación y recuperación plena de una paciente a su medio social y familiar. El abordaje de las pacientes sometidas a tratamiento quirúrgico exige un acompañamiento post-quirúrgico con un equipo multidisciplinario que incluye la reconstrucción mamaria, la rehabilitación física, terapia psicológica, así como acciones de integración a su nueva forma de vida.

En la actualidad, con mejores tratamientos e innovaciones tecnológicas, la atención de las pacientes es cada vez más personalizada por lo que la implementación de estudios genéticos permite que las pacientes reciban un tratamiento más específico y con menos efectos colaterales, mejorando sin duda su calidad y cantidad de vida.

Es importante destacar que cualquier acción que mejore la calidad de vida de las pacientes tendrá un impacto positivo en la evolución de su salud. La medición de calidad de vida es vital para reforzar o modificar acciones permitiendo la optimización de esfuerzos y recursos.

En el caso de los hombres, la incidencia de esta enfermedad a nivel mundial se encuentra entre el 0.5 y 1.0% aproximadamente y en el caso de México se estima en 0.1%, por lo cual los esfuerzos del Programa Cáncer Post-mastectomía están orientados en su mayoría a atender las necesidades del grupo de mujeres que lo padecen que son el grupo mayoritario de pacientes que se atienden en el Instituto Nacional de Cancerología.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En el Instituto Nacional de Cancerología entre el 99% de los pacientes atendidos en el Programa Post-mastectomía son mujeres; todas las mujeres que aceptan participar en el programa, reciben en igualdad de condiciones un tratamiento integral que les permita no solo controlar su enfermedad, sino también superar las limitaciones físicas y psicológicas que impidan o dificulten la adaptación y recuperación plena a su medio social y familiar contribuyendo con ello a mejorar su cantidad y calidad de vida.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para reportar el seguimiento del programa P020 Salud materna, sexual y reproductiva, acción estratégica 308 - Realizar acciones de Post-mastectomía para elevar la calidad de vida de las mujeres con cáncer de mama, se identificaron tres indicadores que resumen las acciones principales que se busca alcanzar con los recursos asignados al programa Cáncer de Mama – Post-mastectomía, los cuales se refieren: Indicador 1. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama post-mastectomizadas reconstruidas, Indicador 2. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama beneficiadas por el programa de post-mastectomía en el INCan e Indicador 3. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama navegadas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los resultados alcanzados al segundo trimestre se presentan a continuación por cada uno de los indicadores seleccionados.

Indicador 1. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama post-mastectomizadas reconstruidas.

Número de mujeres con cáncer de mama reconstruidas con algún tipo de mastectomía por el equipo médico multidisciplinario/Número de mujeres con cáncer de mama post-mastectomizadas elegibles en el INCan, que por su condición médica sean candidatas a una reconstrucción mamaria.

Durante el período enero-septiembre del 2021, fueron elegibles para reconstrucción mamaria 123 pacientes, se realizaron 118 (95.93%) ya que 5 fueron suspendidas y/o reprogramadas.

Las 118 reconstrucciones realizadas incluyeron los diferentes tipos de procedimientos de reconstrucción, considerando que la reconstrucción puede requerir más de una fase o procedimiento quirúrgico que conlleva recursos humanos, materiales y tiempo quirúrgico para obtener el mejor resultado cosmético.

Del total de reconstrucciones, 31 se realizaron con cirugía oncoplastica que consiste en la reconstrucción inmediata con el tejido mamario remanente. Las técnicas de cirugía oncoplastica han permitido ampliar las indicaciones de cirugía, con lo cual, un mayor número de pacientes pueden conservar la mama, sobre todo aquellas en quienes la resección del tumor con técnicas convencionales no permite obtener un buen resultado estético. Los mejores resultados se obtienen cuando el tratamiento se ofrece en el contexto de equipos multidisciplinarios en los que se incluye a cirujanos acreditados en cirugía de mama y en cirugía reconstructiva, enfocados no solo en lograr resultados oncológicos adecuados sino en el resultado estético, en línea con los deseos de la paciente para lograr una óptima calidad de vida. Las 87 reconstrucciones restantes se realizaron mediante otros procedimientos quirúrgicos: reconstrucción con tejido autólogo, colocación de expansores o colocación de implantes.

Por rangos de edad, cerca de la mitad de las pacientes reconstruidas se encuentran entre 45 a 59 años (58) 49.15%, seguido por el grupo de 30 a 44 años (42) 35.6%, de 60 o más años (15) 12.71%, de 15 a 29 años (3) 2.6%. En menos de 15 años no hubo casos.

Del total de reconstrucciones realizadas 71 corresponden a un primer tiempo quirúrgico, por lo que en un futuro requerirán de un segundo o tercer tiempo de cirugía para completar reconstrucción.

El programa de Cirugía Ambulatoria, implementado en el año 2016, ha permitido disminuir los tiempos de espera para turno quirúrgico, así como los tiempos de estancia intrahospitalaria. La cirugía ambulatoria tiene muchas ventajas para el paciente, como son: la comodidad de recuperarse en su propio hogar, el retorno más rápido a su entorno social o laboral, lo cual genera un impacto positivo tanto en el paciente como en su familia; además, permite liberar recursos al hospital para la atención de otros pacientes. Otras ventajas son la disminución del tiempo de inactividad post-operatoria y la reducción en costos tanto para la Institución como para los pacientes, sin afectar la calidad de la atención que se brinda. Al tercer trimestre se realizaron 231 procedimientos, entre los que se encuentran: cirugía conservadora de mama, escisión de lesiones previo marcaje, Cirugía conservadora de mama con disección axilar, mastectomías radicales modificadas, mastectomías simples con o sin ganglio centinela, reconstrucciones mamarias con material protésico, segundos tiempos de reconstrucción mamaria, entre otros.

Manuscritos publicados relacionados al programa

1. Bargallo-Rocha J, Torres-Dominguez Juan Alejandro, Nancy Reynoso-Noverón, J. Rivera Corona, Ma Teresa Ramírez, Carlos Robles-Vidal, Milagros Pérez-Quintanilla, Sergio Aguilar Villanueva, Selene Arellano López, H. Martínez -Said, Enrique Soto-Pérez, Paula Cabrera-Galeana, Alejandra Mohar, *Trends in breast – conservaty surgery in Mexico after the implementation of public health insurance system*. European Journal of Surgical Oncology, March 2021.
2. Oliveira, A.F., Quadros, C.A., de Castro Ribeiro, Bargalló-Rocha J, H.S. et al. Global Forum of Cancer Surgeons: Support for the Brazilian Society of Surgical Oncology Journey towards *Implementation of Cytoreductive Surgery/Hyperthermic Intraperitoneal Chemotherapy in Brazil*. Ann Surg Oncol **28**, 1892–1895 (2021). <https://doi.org/10.1245/s10434-020-09527-x>.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

3. Villarreal-Garza C, Mesa-Chavez F, Ferrigno AS, De la Garza-Ramos C, Fonseca A, Villanueva-Tamez K, Campos-Salgado JY, Cruz-Ramos M, Rodriguez-Gomez DO, Ruiz-Cruz S, Cabrera-Galeana P. Adjuvant endocrine therapy for premenopausal women with breast cancer: Patient adherence and physician prescribing practices in Mexico. *Breast*. 2021 Jun 1;59:8-15. doi: 10.1016/j.breast.2021.05.013. Epub ahead of print. PMID: 34116366; PMCID: PMC8192863

Abstracts presentados en Congresos Internacionales

1. San Antonio Breast Cancer Symposium, Fer, 2021. Daniel Rivera-Sánchez, Luz M Gutiérrez-Zacarias, Juan A Torres-Domínguez, Paulina Guerra-Vázquez and Juan E Bargalló-Rocha, [*Abstract PS9-66: Pilot study for the use of a booklet for breast cancer patients who receive radiation therapy at national cancer institute of Mexico*](#), *American Association for Cancer Research*, February 2021, Volume 81, Issue 4.
2. San Antonio Breast Cancer Symposium, Fer, 2021. John FR Robertson, Iain Moppett, Juan Enrique Bargalló Rocha, Giorgi Dzagnidze, Joanna Harding, Teresa Klinowska, Richard Mather, Alastair Mathewson, Rhiannon Maudsley, Christopher J Morrow, Andrew Saunders, Andy Sykes, Li Zhang and Justin PO Lindemann, [*Abstract OT-09-05: A randomized, pre-surgical study to investigate the biological effects of AZD9833 doses in women with ER-positive HER2-negative primary breast ...*](#), *American Association for Cancer Research*, February 2021, Volume 81, Issue 4.
3. San Antonio Breast Cancer Symposium, Fer, 2021, Arely Berenice González Valdés, Juan Enrique Bargallo Rocha, Juan Manuel Medina Castro, Carlos Pérez Plascencia, Oliver Millan Catalan, Elvia Fernández Pérez, Antonio Daniel Martinez and David Cantú De León, [*Abstract PS16-35: Microbiota and breast cancer in mexican women*](#), *American Association for Cancer Research*, February 2021, Volume 81, Issue 4.
4. ASCO Quality Care Symposium. Boston 2021 Cabrera P, Ruiz S.- Usefulness of geriatric assessment in multidisciplinary team decision-making in patients with breast cancer

Manuscritos en preparación

1. Cambios ecocardiográficos por radioterapia.
2. Proyecto: Resultados Oncológicos de Mastectomía preservadora piel y Complejo areola y pezón.
3. Validación del protocolo BREAST- Q
4. Neoadyuvant endocrine therapy trends before and after COVID-19 Pandemic: Desperate times might call for less morbid measure.
5. Experiencia del programa de mama en movimiento.
6. Análisis de la frecuencia de densidad mineral ósea en mujeres con cáncer de mama y factores asociados
7. Impacto de la VGI en pacientes adultos mayores con cáncer de mama que recibirán tratamientos oncológicos.
8. Modelo de atención de Cuidados Paliativos geriátrico en pacientes adultos mayores con cáncer.
9. Artículo de revisión de la literatura sobre las principales afectaciones sobre funciones cognitivas en pacientes con cáncer de mama que han recibido quimioterapia de manera neoadyuvante o adyuvante
10. Artículo de revisión de literatura: imagen corporal en pacientes con cáncer de mama que han sido tratadas con mastectomía y las intervenciones psicológicas que han mostrado eficacia
11. Evaluación de tamizaje de la calidad de vida en cuidadores primarios informales en pacientes oncológicos.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Protocolos sometidos y aprobados

1. Evaluación y atención de pérdida de la memoria posterior a quimioterapia en pacientes con cáncer.
2. Registro de PIK3CA. Estudio descriptivo de las mutaciones de PIK3CA en pacientes con cáncer de mama avanzado HR+/HER2-; estudio CBYL719C2401"
3. Estudio aleatorizado para evaluar el impacto de las intervenciones: psicológica, nutricional y actividad física (ejercicio físico), en la tolerancia a la quimioterapia neoadyuvante en pacientes con sobrepeso/obesidad y cáncer de mama OM-CM-03-13.
4. Progresión a la neoadyuvancia en paciente con cáncer de mama.

Protocolos para someter

1. Necesidades en pacientes postoperadas de mastectomía total y radical desde una perspectiva integral.
2. Proteína Tirosina-Fosfatasa H1 en cáncer de mama localmente avanzado.
3. Terapia endocrina neoadyuvante en cáncer de mama invasor Luminal A.
4. Evaluación de las funciones cognitivas a lo largo del tiempo en mujeres con cáncer de mama que requieran quimioterapia versus quienes no la reciban.
5. Análisis del valor de la deformación auricular izquierda como marcador preclínico de cardiotoxicidad en pacientes con diagnóstico de cáncer de mama en tratamiento con doxorubicina y/o trastuzumab.
6. Uso de inhibidores de ciclinas dependientes de cinasa 4/6 en pacientes con cáncer de mama avanzado con receptores hormonales positivos, receptor del factor de crecimiento epidérmico 2 negativo (RH+/HER2-) negativo en el Instituto Nacional de Cancerología México: Un estudio retrospectivo del "Mundo Real".
7. Estudio de detección oportuna de cáncer con imágenes mamográficas de tomosíntesis

Bases de datos en formación

- 1 Registros de firmas genómicas (15 pacientes).
- 2 Registros de Pacientes sometidas a procedimientos quirúrgicos.
- 3 Registro de Cirugías y reconstrucción
- 4 Aplicación de Breast-Q.
- 5 Base de datos de antes y después de COVID-19.
- 6 Registro de Mastectomía preservadora de piel y complejo areola-pezones.
- 7 Reclutamiento de pacientes: Estudio SWOG S1714 estudio prospectivo observacional de cohorte para desarrollar un modelo predictivo de neuropatía periférica inducida por taxanos en pacientes oncológicos (18)
- 8 Reclutamiento de pacientes: Estudios para observar las características de los pacientes, los patrones de tratamiento y los desenlaces en pacientes con cáncer de mama recientemente diagnosticado en América Latina" protocolo número MO39485/LACOG0615. (151 pacientes)

Indicador 2. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama beneficiadas por el programa de post-mastectomía en el INCan.

Número de mujeres con cáncer de mama beneficiadas/Total de mujeres con cáncer de mama vigentes en el Programa de Post-mastectomía en el INCan.

Durante el período enero-septiembre se benefició a 1630 pacientes elegibles de cáncer de mama, lo que representa el 23.28% de la población estimada de mujeres con cáncer de mama, vigentes en el Programa de Post-mastectomía en el INCan.

Las mujeres beneficiadas fueron propuestas por el equipo médico del servicio de Tumores Mamarios del INCan considerando sus características particulares, condición del tumor, progresión de la enfermedad, recaídas, etc. proporcionando para sus tratamientos insumos médicos como son: implantes mamarios y expansores, mangas y kit de vendas de compresión para el tratamiento y prevención de linfedema, prótesis mamarias externas, clips de marcaje tumoral y brassiere post-quirúrgicos para las pacientes

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

mastectomizadas, apoyo emocional, rehabilitación física, así como el uso de pruebas de firmas moleculares. de la misma manera se vieron beneficiadas 1833 pacientes atendidas por el grupo de navegación.

En coordinación con el Centro de Navegación de Pacientes se realiza la distribución de prótesis mamarias externas para las pacientes que han sido sometidas a una mastectomía, y que de manera temporal o definitiva los requieren hasta en tanto decidan voluntariamente y/o sean elegibles para ser sometidas a un procedimiento de reconstrucción mamaria tardía.

Se continuó con la distribución de brassiere post-quirúrgicos, útil en pacientes que han sido sometidas a un procedimiento de reconstrucción, su uso permite disminuir las molestias post-operatorias y acelerar la recuperación. La compresión constante que provee este tipo de brassiere disminuye reducir el riesgo de complicaciones como sangrados y ayuda a prevenir el edema.

Durante el periodo se beneficiaron 15 pacientes con la entrega de agujas de biopsia (6 de corte aspiración y 9 de corte), las cuales son necesarias para la confirmación de diagnóstico y establecer con mayor precisión el potencial de malignidad e invasión de una lesión. En la actualidad una biopsia con la aguja de corte permite obtener tejido suficiente con una concordancia de más del 97% que una biopsia quirúrgica con una mínima invasión que impacta de manera directa en la calidad de vida de las pacientes con menor dolor y mejor recuperación; de la misma manera el material puede ser utilizado en fresco o preparado en bloques de parafina, no solo para el diagnóstico convencional sino también para estudios biomoleculares que permiten un abordaje personalizado en el área de biología molecular e incluso estudios genómicos, es por ello que estos insumos son de importante utilidad ya que permiten asegurar un diagnóstico preciso de las lesiones tumorales para las pacientes del servicio de Tumores Mamarios.

13 pacientes recibieron Clips de Marcaje Tumoral, útiles en pacientes que reciben tratamiento neoadyuvante, con los clips se marca el sitio de localización del tumor esto permite que en las pacientes que tiene una respuesta clínica y radiológica completa se pueda realizar una cirugía conservadora de mama con la seguridad oncológica.

Se continuó con el uso de las pruebas de firmas moleculares del carcinoma mamario invasor en pacientes elegibles que cumplen con los criterios clínicos de inclusión. La utilización de las firmas moleculares es una herramienta útil para la elección más personalizada del tratamiento sistémico en un grupo seleccionado de pacientes con cáncer de mama en etapas clínicas tempranas. Esto permite tener una mayor certeza de la utilidad del tratamiento indicado, evitando la toxicidad de un tratamiento innecesario. Este tipo de pruebas permiten medir el perfil de expresión de un grupo de 21 genes específicos del cáncer de mama primario. La medida de los cambios de expresión de estos genes ayuda a establecer el pronóstico de los pacientes, la posibilidad de recurrencia o metástasis a distancia y la respuesta al tratamiento. Al segundo trimestre se benefició a 4 pacientes.

Durante el periodo enero-septiembre del 2021, 87 pacientes mujeres fueron beneficiadas con insumos médicos de las cuales el 39% (34) provienen de la Ciudad de México, 33.9% (33) del Estado de México, 2.3% (2) de Morelos, 4.59% (4) de Puebla, 2.29% (2) de Guerrero, 1.14% (1) de Tlaxcala, 1.14%(1) de Michoacán, 4.59% (4) de Hidalgo, 1.14% (1) de Chiapas, 1.14% (1) de Oaxaca, 1.14% (1) Colima, 1.14% (1) Tabasco.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se presenta un cuadro resumen de los insumos otorgados y pacientes beneficiadas, cabe mencionar que, en el caso de los implantes mamarios y expansores, algunas pacientes demandan dos de estos insumos por tratarse de procedimientos bilaterales (ambas mamas); así como los clips de marcaje tumoral cuando se requiere marcar múltiples tumoraciones.

Descripción	Enero-septiembre		Procedimiento
	Pacientes	Insumos	
Implantes mamarios	1	1	Reconstrucción mamaria
Expansores	4	4	Reconstrucción mamaria
Mangas de Compresión para Linfedema	11	11	Linfedema
Prótesis mamarias externas	29	29	Reconstrucción mamaria
Agujas de corte y corte aspiración (vacora)	15	15	Equipo de diagnóstico de cáncer de mama
Clips de marcaje tumoral	13	13	Cirugía marcaje tumoral
Brassiere Post-quirúrgico (top)	14	14	Reconstrucción mamaria
Total	87	87	Total de insumos proporcionados

La adquisición de estos materiales es parte esencial de las acciones de post-mastectomía para elevar la calidad de vida de las mujeres con cáncer de mama del Instituto Nacional de Cancerología, sin embargo, hasta el momento no se ha consolidado la adquisición de dichos insumos.

Centro de Rehabilitación Física Oncológica

Es atendido por un especialista en medicina de la Actividad Física y Deportiva. En el periodo se atendió a 310 pacientes: 154 de primera vez y 156 subsecuentes, a las cuales se les realizó una valoración completa para establecer el diagnóstico fisioterapéutico y así determinar el tratamiento correspondiente, buscando la recuperación de la capacidad funcional, independencia, bienestar físico, psicológico, social y familiar de las pacientes con cáncer de mama del INCan.

Se realizaron 80 sesiones de ejercicio supervisadas y 22 sesiones de ejercicio grupal a distancia. 9 artículos para blog. 6 videos para el canal del programa mama en movimiento. 420 consultas: 415 presenciales y 5 a distancia.

Material educativo

El Programa de Cáncer Post-Mastectomía busca ofrecer un servicio integral a las pacientes, es por ello que brindar información actualizada acerca de los diversos temas relacionados con el cáncer, su prevención, diagnóstico temprano, tratamientos y estilos de vida, es uno de sus compromisos.

Durante este periodo se continuó distribuyendo entre las pacientes de primer ingreso y seguimiento del servicio de Tumores Mamarios el "Manual Fémica para la paciente con cáncer de mama", el cual tiene una colaboración especial de los médicos del Instituto, lo que contribuye a reforzar entre las pacientes su confianza en la relación médico-paciente, el apego al tratamiento y acrecentar el vínculo en la relación del INCan con sus pacientes. El "Manual Fémica para la paciente con cáncer de mama" contiene información que ayuda a tomar mejores decisiones y con un panorama mucho más claro. Ofrece información útil respecto a los diferentes tratamientos y que esperar de cada uno de ellos (una cirugía, una quimioterapia, radioterapia y otros tipos tratamientos).

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Otros materiales entregados son “Estilo de Vida y Cáncer en la Mujer”, el cual fue realizado por personal médico del INCan y pretende de manera sencilla y basados en evidencia científica, responder a algunas de las preguntas que tienen las mujeres con cáncer y sus familias, especialmente las del servicio de Tumores Mamarios; así como el “Manual para personas que han superado el cáncer. Ser superviviente y ... sobrevivir”. Este material nace con el deseo de ser un apoyo y una herramienta de consulta de primera mano para las pacientes y se distribuye entre las supervivientes del servicio de Tumores Mamarios del INCan, como parte de las acciones para ofrecer una atención integral y elevar la calidad de vida de las mujeres con cáncer de mama del Instituto Nacional de Cancerología.

De enero a septiembre, se entregaron 472 ejemplares de los diferentes materiales educativos, beneficiando a 237 mujeres. Cabe mencionar que la diferencia entre el número de mujeres y los ejemplares donados se debe a que solo se entrega a las pacientes los materiales que no hayan recibido previamente.

Programa de Atención e Investigación en Mujeres Jóvenes con Cáncer de Mama

El “Programa de Atención e Investigación en Mujeres Jóvenes con Cáncer de Mama” es uno de los proyectos de colaboración que se incluyó como parte de las actividades del Programa de Cáncer Post-mastectomía desde el año 2014. Este programa tiene por objetivo atender integralmente a las mujeres con cáncer de mama en nuestro país a través de programas especializados y de alta calidad que integren el cuidado médico multidisciplinario, la investigación, prevención, educación y apoyo social que directamente se relacione con un impacto en la incidencia, calidad de vida y mortalidad de este grupo de mujeres.

Las principales actividades realizadas durante el período se presentan a continuación:

- Provisión de información a todas las pacientes del Programa sobre el riesgo de infertilidad por tratamiento oncológico, con referencia de un total de 8 mujeres para preservación de fertilidad a centros especializados de biología de la reproducción.
- Candidatas a técnicas de reproducción asistida con clínica fertilidad, para un total de 3 pacientes beneficiadas (2 preservación de óvulos y 1 preservación de embriones) en el periodo de enero - septiembre 2021.

Indicador 3. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama navegadas

Número de mujeres con cáncer de mama navegadas/Número de mujeres atendidas por el grupo de navegación.

En el periodo de enero a septiembre del 2021 fueron atendidas 1833 pacientes por el grupo de navegación del departamento de tumores mamario, de las cuales 1543 pacientes ya tenían un diagnóstico formal de cáncer de mama, mientras que 290 mujeres aún estaban en proceso de valoración para confirmar o descartar el diagnóstico de cáncer de mama, lo que representa el 84.2% del total de las pacientes vistas por el grupo de navegación.

La mayoría de los pacientes atendidos habitan en el Estado de México, representando el 37% de los datos, mientras que el 27% son residentes de la CDMX, el 3% son pertenecientes al Estado de Morelos, el 7% del Estado de Tlaxcala, el 2% provienen del Estado de Veracruz, 10% del estado de Hidalgo, el 5% de Puebla, el 2% del Estado de Guerrero y el 8% restante corresponde a distintos Estados de la república.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El 37% del total de los pacientes poseen un nivel escolar de secundaria, el 22% de primaria, el 18% preparatoria, un 11% licenciatura, 2% Posgrado, sin embargo, hay un porcentaje de pacientes que no saben leer ni escribir, representando el 7%.

En cuanto a las edades, el rango más significativo de 40 a 49 años representando el 32%, seguido de 50 a 59 años, lo cual implicó un 29% del total, continuo con un rango de edad de 60 a 69 años, lo que representa el 15%, el cuarto porcentaje más representativo abarca un rango de 30 a 39 años de edad con un 11%, de la categoría de 70 a 79 años de edad en un 6%, de 20 a 29 años de edad un 4%, y con 2% el rango de 80 a 99 años de edad.

De manera frecuente en la sala de espera del servicio de tumores mamarios del INCan, se ofrece una invitación a la población a la detección del cáncer de mama, mediante la realización de la autoexploración mamaria, la realización de la mastografía y ultrasonido mamario. Además, se hace promoción sobre la importancia de transmitir la información a familiares y conocidos.

De igual manera se les da a conocer la importancia de tener los cuidados adecuados después de la cirugía de seno, con el fin de evitar o prevenir el desarrollo del linfedema.

Además, se les informa de los diferentes cursos o talleres en los cuales pueden participar los cuales se imparten en el Instituto.

Entre las principales necesidades solicitadas por las pacientes del servicio de tumores mamarios en este primer trimestre del año en curso, destacan las siguientes:

➤ Orientación 100%

En la pre-consulta de tumores mamarios se explica los procedimientos a realizar en la primera cita de las pacientes y consiste en:

1. Explicar a las pacientes y familiares sobre el apoyo que proporciona el servicio de navegación.
2. Orientar sobre los procedimientos necesarios para la realización de sus citas posteriores y trámites que debe realizar previo a estas.
3. Mostrar la ubicación de los diferentes servicios que las pacientes deben visitar, por ejemplo, las cajas que se encuentran en el primer piso de la nueva torre de hospitalización para pedir presupuesto y pagar los estudios que el médico les indica. Después de realizar el pago, se acude a los diferentes servicios con el paciente y/o familiar para la programación de las citas de estudios.
4. Remitir al servicio de Trabajo Social para la realización de historia clínica
5. Orientar para la solicitud de su cita de resultados en pre-consulta o unidad funcional de mama.

De manera frecuente en la sala de espera del servicio de Tumores Mamarios, se hace una invitación a la población a la detección del cáncer de mama, mediante la realización de la autoexploración mamaria, la realización de la mastografía y el ultrasonido mamario. Además, se hace promoción sobre la importancia de transmitir la información a familiares y conocidos; se les da a conocer la importancia de los cuidados adecuados después de la cirugía de seno, con el fin de evitar o prevenir el desarrollo de linfedema, y se les informa de los diferentes cursos o talleres en los cuales pueden participar y que se imparten en el Instituto. La principal necesidad solicitada por las pacientes del servicio de Tumores Mamarios en este período corresponde el 100% a la Orientación de procedimientos a realizar en la primera cita de las pacientes.

En la pre-consulta de tumores mamarios se explica los procedimientos a realizar en la primera cita de las pacientes y consiste en:

- Explicar a las pacientes y familiares sobre el apoyo que proporciona el Servicio de Navegación.
- Orientar sobre los procedimientos necesarios para la realización de sus citas posteriores y trámites que debe realizar previo a estas.
- Mostrar la ubicación de los diferentes servicios que las pacientes deben visitar, por ejemplo, las cajas que se encuentran en el primer piso de la Nueva Torre de Hospitalización para pedir presupuesto y

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

pagar los estudios que el médico les indica. Después de realizar el pago, se acude a los diferentes servicios con el paciente y/o familiar para la programación de las citas de estudios.

- Remitir al servicio de Trabajo Social para la realización de historia clínica.
- Orientar para la solicitud de su cita de resultados en Pre-consulta o la Unidad Funcional de Mama.

Gracias al trabajo que ha realizado el equipo de navegación de pacientes de Tumores Mamarios, la cita es más ágil, el equipo de enfermería no interrumpe la consulta para aclaración de dudas, los niveles de angustia y ansiedad tanto de las pacientes como de los familiares ha disminuido ya que desde la pre consulta y durante todo su proceso de tratamiento y las necesidades que se pudieran generar en el proceso, se lleva a cabo un buen enlace de comunicación dando como resultado un vínculo de confianza mismo que ayuda a servir como puente de comunicación entre médico – enfermería – paciente; logrando el manejo multidisciplinario que se requiere en este tipo de casos.

Las pacientes, al estar mejor informadas gracias al Programa de Navegación, tienen mayor adherencia a su tratamiento, más confianza y mayor tranquilidad para enfocarse en lo más importante para ellas, su salud.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante los ocho años en los que han sido autorizados los recursos al programa Post-mastectomía se ha beneficiado a más de 1,750 mujeres, que eligieron someterse a una reconstrucción mamaria, por lo que se requiere contar con un equipo médico especialista (cirujano oncólogo, cirujano plástico, anesthesiólogo, enfermeras, etc.) que realicen estos procedimientos quirúrgicos. Debido a que no se cuenta con personal de plaza presupuestal, cada año es necesario realizar el procedimiento de contratación, situación que puede complicarse y demorar los procedimientos quirúrgicos a las pacientes elegibles.

Este año se logró ampliar el contrato bajo el esquema de subcontratación laboral del equipo médico multidisciplinario del 01 enero al 13 de febrero de 2021.

A partir de este año la contratación del equipo médico multidisciplinario no se realizó bajo dicho esquema por lo que dicha contratación se llevó a cabo bajo el régimen de personas físicas con actividad empresarial y profesional; este proceso de contratación ocasionó demora en el inicio de las actividades que se realizan en el programa de acciones postmastectomía para mejorar la calidad de vida de las pacientes con cáncer de mama del INCan, reiniciando el día 4 de junio; esto aunado a la situación de emergencia sanitaria por el COVID-19 que ha hecho necesario disminuir las actividades del programa a solo las indispensables, incidieron en el cumplimiento de las metas del primero, segundo y tercer trimestre.

Se inició el trámite para la adquisición de insumos y servicios necesarios para dar continuidad a las actividades del programa ante la subdirección de recursos materiales, realizando las gestiones solicitadas por la misma, presentando demora en la respuesta sin lograr la consolidación de las mismas, por lo que puede repercutir en el alcance de las metas programadas.

A pesar de ello se ha logrado mantener la continuidad en la atención integral de las pacientes proporcionándoles un tratamiento personalizado de acuerdo a la biología tumoral, ofreciendo orientación individual para sus necesidades y divulgación del conocimiento de la enfermedad.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Replicar en otros Centros Oncológicos de la República Mexicana las experiencias y resultados logrados en el INCan en la atención integral de las pacientes de cáncer de mama post-mastectomía; así como sistematizar la experiencia de las “Acciones Post-mastectomía” mediante la investigación, publicación y experiencia de estas acciones.

Consolidar el programa “Mama en Movimiento” para proporcionar una red de apoyo (nutrición, actividad física y psicología) y los conocimientos necesarios para mejorar el apego al tratamientos médico; brindar asesoramiento integral para mejorar el bienestar de las pacientes; fomentar e incrementar la actividad física efectiva y desarrollar un centro de asesoramiento de bienestar integral para las pacientes atendidas en el departamento de tumores mamarios del Instituto Nacional de Cancerología con personal capacitado y el equipo apropiado el cual ayudará a mejorar su estilo y calidad de vida.

Incrementar las colaboraciones con áreas del Instituto, para realizar ensayos y protocolos de investigación en cáncer de mama.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NBV

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Cancerología

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud materna, sexual y reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 309. Programa de prevención, atención e investigación para pacientes con alto riesgo a cáncer, a través de la Clínica de Cáncer Hereditario, (contempla cáncer de mama)

Definición de la población objetivo

Las mujeres y hombres con cáncer hereditario representan una población única en sus necesidades y en la oportunidad de realizar estrategias de prevención, ante los riesgos elevados para desarrollar tumores malignos en las distintas etapas de la vida.

Se define al cáncer hereditario como aquel que tiene su origen en alteraciones genéticas (mutaciones) de forma constitutiva en un individuo, lo cual le da una predisposición alta (hasta del 100% de probabilidad) e inusual para desarrollar tumores malignos, y algunas otras manifestaciones clínicas como malformaciones congénitas, lesiones cutáneas, alteraciones conductuales, entre otras. Representa el origen del cáncer hasta en el 10% del total de los casos, forma general. En algunos tumores, como el caso del cáncer epitelial de ovario, representa el 30% de los casos; o en el caso del cáncer medular de tiroides, o el retinoblastoma, el cáncer hereditario se encuentra en el 40% de los casos.

Por tanto, la atención a las y los pacientes con cáncer hereditario se considera un estándar del tratamiento integral oncológico. Es así que, en el mundo, la atención médica a este grupo de pacientes se encuentra acoplada al equipo multidisciplinario de los hospitales y centros oncológicos.

Sin embargo, en México, el Programa Presupuestal Clínica de Cáncer Familiar es pionero y hasta el momento, único en su tipo.

El objetivo del programa recae en la atención de pacientes (mujeres y hombres), que acuden al Instituto Nacional de Cancerología para su atención por el diagnóstico de una neoplasia maligna y cuyo origen se encuentre en un mecanismo hereditario, o de cáncer familiar. El diagnóstico clínico de cáncer hereditario se sustenta en los antecedentes personales patológicos y los antecedentes heredo-familiares. La sospecha se confirma por medio de análisis moleculares de los genes de alta susceptibilidad a cáncer. Por el carácter familiar, y ante la posibilidad de realizar prevención primaria, también se considera como población objetivo

a los parientes del paciente caso índice, quienes se encuentran en alto riesgo para el desarrollo de cáncer, obteniendo como beneficio una acción médica preventiva, o un diagnóstico precoz.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Si bien el cáncer hereditario representa el 10% del total de los casos de cáncer, por cuestiones inherentes a las características biológicas de los genes asociados la mayoría de los tumores que se presentan son ginecológicos (cáncer de mama; útero; ovario). Por tanto, la atención al cáncer hereditario, reduce una brecha en la atención de las mujeres afectadas por un componente biológico, que se enfatiza por componentes sociales, culturales y económicos.

La inclusión del diagnóstico, manejo y prevención del cáncer hereditario, se considera parte de la atención integral y multidisciplinaria de todo paciente oncológico. Esta intervención ha resultado en un importante impacto en la salud pública, al contribuir a la detección oportuna, tratamiento personalizado y prevención del cáncer. Así mismo, ha permitido trasladar el uso de innovaciones tecnológicas al diagnóstico médico, como lo es el uso de plataformas de secuenciación masiva de siguiente generación, para la detección de variantes genética de riesgo para cáncer. Aunque se ha resaltado que podría resultar con mínima relevancia que un 10% de la población que asiste a los centros oncológicos, sea susceptible de requerir atención por una Clínica de Cáncer Hereditario/Familiar, los beneficios e impacto se ven reflejados en la instauración de un modelo de medicina personalizada, traslacional y multidisciplinaria. Así mismo, las implicaciones se ven de manera exponencial en los familiares del paciente con cáncer hereditario, ya que, aunque pueden encontrarse clínicamente sanos, al ser identificados como portadores con un alto riesgo para padecer cáncer, inclusive con el 100% de posibilidad (como ejemplo, la Poliposis Adenomatosa Familiar caracterizada por cáncer colorectal). Este fenómeno se explica por el patrón de herencia, autosómico dominante, en donde existe el 50% de riesgo de heredar el rasgo que implica una predisposición elevada a cáncer, para cada uno de los descendientes y/o familiares de primer grado, de un paciente afectado.

El enfoque de prevención de la medicina actual resulta prioritario sobre medidas curativas o paliativas. El cáncer hereditario funge como representante excepcional en las medidas que han de desencadenarse tras la demostración de una susceptibilidad incrementada para presentar cáncer. Estas medidas pueden ser principalmente de reducción de riesgo, y de seguimiento estrecho, para un diagnóstico temprano y oportuno de una neoplasia. Dentro de las medidas de reducción de riesgo se encuentran las cirugías, donde la remoción del órgano implica la disminución del riesgo para padecer cáncer. Tal es el caso de la mastectomía bilateral reductora de riesgo, cuya reducción de riesgo para cáncer de mama supera el 95%, con la posibilidad de con reconstrucción inmediata, con fines estéticos, que ayuda a las pacientes que optan por esta decisión, a reducir el impacto psicológico de la medida. En cuanto el seguimiento estrecho y específico, este cumple el objetivo de un diagnóstico oncológico temprano para los pacientes que no deseen o sean candidatos a intervenciones, con lo cual, se disminuyen los costos asociados a una enfermedad tardía, como el cáncer metastásico. Diversos estudios internacionales, han demostrado el costo-efectividad de estas intervenciones, respaldando su aplicación en diferentes modelos económicos de atención a la salud. Prioritariamente, estas acciones impactan positivamente en la calidad de vida de los pacientes y sus familias, remarcando su utilidad.

En el campo de acceso equitativo a tecnología inherente al diagnóstico en salud, la disponibilidad de un análisis molecular es parte fundamental del diagnóstico en padecimientos hereditarios, ya que es una herramienta necesaria para evidenciar una alteración génica subyacente. Por lo que el contar con los recursos para procurar análisis moleculares a los pacientes que así lo requieren, conforma parte del estándar de manejo previamente expuesto, así como establecer vínculos con la investigación clínica y traslacional.

Así mismo, la difusión del conocimiento en relación al cáncer hereditario, y familiar, entre profesionales de la salud, como médicos y personal paramédico relacionado a la Oncología, Ginecología, Cirugía, Psicología, Enfermería y Trabajo Social, permite optimizar la calidad de la atención a todo paciente oncológico, así como extender los beneficios de la investigación en esta área a los pacientes con cáncer de presentación esporádica.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Las acciones afirmativas implementadas recaen en la Recomendación General N° 25 referente a “medidas especiales de carácter temporal del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer”, del año 2004.

En dicha recomendación se establece que la igualdad sustantiva, se refiere a “que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre... En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer”.

El programa de la Clínica de Cáncer Familiar, del Instituto Nacional de Cancerología, brinda atención a las, y los pacientes con cáncer de origen hereditario. Dado que por cuestiones de distribución biológica (órganos y sistemas) del cáncer hereditario, los principales síndromes genéticos involucran tumores exclusivos de las mujeres (por ejemplo, cáncer de endometrio y ovario), o predominantes en la mujer (cáncer de mama). Es así que las acciones de diagnóstico, tratamiento y prevención recaen mayoritariamente y particularmente en pacientes del sexo femenino, de forma no idéntica a lo proyectado para el grupo de pacientes varones con cáncer hereditario.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el período comprendido entre el 1° de enero al 30 de septiembre del 2021, se brindaron 1877 consultas en la Clínica de Cáncer Hereditario, del Instituto Nacional de Cancerología (INCAN). La mayoría de los pacientes atendidos fueron mujeres, en un 87.5 % (1,167 pacientes). Los principales estados de origen, de las y los pacientes, fueron la Ciudad de México, Estado de México, Hidalgo, Puebla, Morelos, y Chiapas. Llama la atención, el cambio en la mayor afluencia de pacientes de estados como Chiapas y Guerrero, así como la inclusión de pacientes de estados donde previamente no se tenía registro, como Nuevo León y Yucatán.

Como parte de la atención otorgada, se brinda una consulta dentro de la especialidad médica de Genética (Oncogenética), de carácter único en su especialización en el país. De esta forma, se realizaron acciones para identificar a las, y los pacientes de alto riesgo para cáncer (estratificación de riesgo), lo cual incluyó la integración de un diagnóstico, y el análisis molecular de genes de alta susceptibilidad a los pacientes que así lo requirieron. La atención fue extensiva para los familiares con alto riesgo para ser portadores de una mutación, la cual les confiere una alta probabilidad de padecer cáncer, y en quienes se realizan recomendaciones de medidas de prevención.

Cabe resaltar que durante el tercer trimestre del 2021 continúa activa la pandemia ocasionada por el coronavirus SARS-Cov-2. La pandemia ha implicado modificaciones y adaptaciones en la atención a pacientes considerados de alto riesgo para la infección, como son los pacientes oncológicos. El Instituto

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Nacional de Cancerología ha sido pionero nacional en emitir protocolos de atención a pacientes con cáncer, priorizando salvaguardar la salud e integridad tanto de pacientes, como de las familias de nuestros pacientes y su personal vulnerable. Desde el Programa de Cáncer Hereditario, se han impulsado las medidas recomendadas por nuestras autoridades, y particularmente en este trimestre, se estuvo promoviendo la vacunación entre nuestros pacientes y sus familiares.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante el tercer trimestre del 2021 ha continuada activa la pandemia por el coronavirus SARS-CoV-2. Fue a finales del 2019 cuando la oficina de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en China fue informada de casos de neumonía atípica, detectados en la ciudad de Wuhan en Hubei, China¹. Más tarde la OMS emitiría una declaración sobre la identificación de un nuevo coronavirus denominado inicialmente como 2019-nCoV, y posteriormente SARS-CoV-2. Los datos mundiales evidencian una tasa de letalidad entre el 2% y el 10% por la enfermedad causada por este virus. Los análisis del curso de la enfermedad estiman 5.2 días como el promedio de tiempo de incubación. El número promedio de casos nuevos, que genera un caso a lo largo del período infeccioso (factor denominado “Ro”), es de 2.2². Sin embargo, existe la posibilidad de que las personas con enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) puedan transmitir la enfermedad incluso antes de mostrar síntomas. Los reportes internacionales indican que los pacientes sintomáticos son los mayormente de la propagación del virus³.

Los pacientes oncológicos resultan particularmente vulnerables ante el COVID-19, debido a la susceptibilidad del sistema inmunológico inherente a los tratamientos y al estado sistémico general. La comunidad internacional oncológica ha consensado continuar solo con los tratamientos que puedan limitar la supervivencia de los pacientes con cáncer, ya que, si bien la enfermedad no se detiene por la pandemia, si es posible postergar algunas consultas médicas y estudios para un momento de menor propagación del virus⁴.

En este sentido, el Programa de la Cáncer Hereditario ha impulsado la educación para la salud concerniente a las medidas de disminución y prevención de la propagación viral del SARS-CoV-2, así como enfatizado en todos los asistentes a la consulta médica y psico-oncológica (pacientes y familiares), la importancia de la vacunación, de acuerdo a las pautas nacionales. Si bien en el 2020 se postergaron y re-agendaron una proporción importante de las consultas programadas, para el tercer trimestre del presente año se ha observado una tendencia a que las y los pacientes retoman su seguimiento médico, por lo que se espera poder alcanzar la meta proyectada, con el compromiso y esfuerzo redoblado por parte del equipo de trabajo para tratar de subsanar los rezagos de atención y estudios moleculares en las y los pacientes, por efecto de la pandemia.

Es relevante de informar que durante el tercer trimestre del 2021 se ha encontrado un obstáculo en la ejecución de recursos aprobados para el CCCC – “REALIZAR ACCIONES PARA EL MANEJO MULTIDISCIPLINARIO AL PACIENTE CON PADECIMIENTOS ONCOLÓGICOS Y SU FAMILIA”, A TRAVÉS DE LA CLÍNICA DE CÁNCER FAMILIAR en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio 2021, en el rubro de la contratación del servicio de pruebas moleculares para el diagnóstico de los pacientes con cáncer hereditario.

La solicitud se presentó en junio del presente, tras la notificación de la disponibilidad de los recursos presupuestarios, a través de los procedimientos establecidos por la Institución mediante solicitud a la Administración y la Subdirección de Recursos Materiales. A pesar del seguimiento estrecho al procedimiento y la solicitud reiterada a las instancias mencionadas, las cuáles constan en oficios, a la emisión de este informe no se ha dado una resolución del mecanismo que se seguirá, lo cual pone en riesgo la atención de las y los pacientes del programa, así como la posibilidad de subejercicio del presupuesto asignado para la misma.

Es de resaltar que las muestras biológicas necesarias (sangre periférica para extracción de ADN), para el diagnóstico molecular de las y los pacientes se han obtenido a lo largo de los trimestres previos, por lo que se está en espera de los resultados por parte de pacientes y médicos tratantes, con la inminencia no contar

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación

con los mismos. Resulta preocupante que una ineficiente gestión administrativa ponga en riesgo la salud de las y los pacientes que atiende el programa, así como el esfuerzo y conciencia social de las y los legisladores, reflejado en la destinación presupuestal para atender a las mujeres y hombres mexicanos con cáncer hereditario.

Referencias bibliográficas:

1. Li Q, Guan X, Wu P et al. Early transmission dynamics in Wuhan, China, of novel coronavirus-infected pneumonia. N Engl J Med, doi:10.1056/NEJMoa2001316.
2. World Health Organization. Pneumonia of Unknown Cause – China. <https://www.who.int/csr/don/05-january-2020-pneumonia-of-unknown-cause-china/en/> (Acceso 5 Julio 2020).
3. Rothe C, Schunk M, Sothmann P et al. Transmission of 2019-nCoV infection from an asymptomatic contact in Germany. N Engl J Med, doi:10.1056/NEJMc2001468.
4. Lyman GH. Providing oncology care during the COVID-19 pandemic.. Clin Adv Hematol Oncol. 2020 May;18(5):262-265.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NBV

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Cancerología

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud materna, sexual y reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de las acciones: 310. Programa de acceso, atención, diagnóstico temprano, difusión, capacitación e investigación del cáncer de Ovario

Definición de la población objetivo

Pacientes con sospecha o diagnóstico de cáncer de ovario en todas las etapas clínicas, en tratamiento de primera vez o en recaída que sean atendidas en el Instituto Nacional de Cancerología, que reciban tratamiento con cirugía y quimioterapia, así como aquellas que reciban terapia génica e inmunológica. Identificando aquellas pacientes cuyo diagnóstico o tratamiento en el INCan se realiza en este año (de nuevo ingreso), de las que hayan ingresado en años anteriores (Subsecuentes).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El cáncer de ovario en México se asocia a mayor letalidad que el cáncer de mama y cérvix, pues el porcentaje de fallecimientos comparado con el de casos detectados es del 61%, lo que representa 14 casos nuevos diagnosticados al día y 8 fallecimientos.

El cáncer de Ovario es la segunda causa de muerte por cáncer ginecológico de la mujer y resulta ser una neoplasia más letal que cáncer de mama y cérvix. Destaca el hecho de que desde 1990 a 2011 el número de defunciones por Cáncer de Ovario se han duplicado. Es decir, que podemos considerar a esta neoplasia es un problema de salud pública en el país. Por ello se debe atender el cáncer de Ovario como una prioridad.

En México mueren más mujeres que hombres a causa de tumores malignos. De hecho, México se encuentra en la segunda región de mayor mortalidad por cáncer de ovario del Mundo, con alrededor de 4,759 casos nuevos y 2,765 muertes por esta causa.

Las mujeres con el diagnóstico de cáncer de ovario epitelial que representan cerca del 90% de los casos, se encuentran principalmente en el rango de edad de los 30 a 60 años, edad económicamente activa. La mayoría contribuye o sostiene directamente a la familia y generalmente con hijos en la adolescencia. Mientras que las pacientes con cáncer de ovario germinal se presentan en mujeres adolescentes y adultas jóvenes con un rango de edad entre los 18 y 25 años, representa sólo el 10% del total.

Por la falta de identificación y conocimiento sobre del Cáncer de Ovario, entre el 75 a 80 % de las pacientes acuden por primera vez a consulta en etapa clínica avanzada III y IV. El cuadro clínico, sintomático, es muy inespecífico y se confunde frecuentemente con problemas del tracto gastrointestinal (colitis, gastritis u otras), urinario y reproductivo, no se piensa en que los ovarios también se enferman, por esas razones el diagnóstico es tardío y en etapas avanzadas de la enfermedad, lo que impacta significativamente en la calidad y sobrevida de las pacientes.

En el caso del cáncer de ovario epitelial, cuando el diagnóstico es en etapas clínicas tempranas (25%) el índice de curación puede ser del 80%, mientras que los casos de las pacientes con enfermedad avanzada se puede

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

lograr un adecuado control y curación en muchas de ellas, siempre que se tenga acceso a un buen tratamiento quirúrgico y con quimioterapia adecuada que no se interrumpa, lo cual requiere de la cobertura de atención integral que proporciona este programa.

Otro factor en el caso de las pacientes con cáncer de ovario epitelial, es la recaída. La cual requiere de terapias de rescate que tiene mejores resultados cuando se presenta en pacientes con un intervalo libre de enfermedad mayor a 6 meses, siendo el periodo más favorable el de la recaída posterior a 12 meses. Este tipo de intervenciones se encuentran en las opciones que el programa tiene para atender a las mujeres con la neoplasia.

Desde el año 2011 el Programa da visibilidad a esta neoplasia y el único programa de acceso a la atención integral que incorpora educación, difusión, prevención y detección temprana.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

- Se atendieron 748 mujeres con diagnóstico de Cáncer de Ovario
- 143 pacientes de nuevo ingreso y 605 pacientes subsecuentes
- Las pacientes atendidas provienen de 22 Entidades Federativas, 39.57 % proveniente de la Ciudad de México, 30.48% del Estado de México, 6.95% de Hidalgo, 5.75% Morelos, Tlaxcala y Veracruz cada uno 3.21%, y el restante 10.83% de 16 Entidades.
- Se brindó acceso al tratamiento médico a 259 pacientes. De las cuales 73 pacientes recibieron quimioterapia y 18 pacientes recibieron terapia génica.
- Se dotó a 35 pacientes con materiales para estomas y catéteres.
- Se realizaron 91 procedimientos quirúrgicos.
- Se continúa con un estudio Internacional y dos de carácter nacional.
- Se llevó a cabo la capacitación de 233 profesionales de la Salud.
- Se realizó poster para presentación en congreso internacional: *Retrospective analysis of the impact of dose intensity on the survival of platinum-resistant ovarian cancer patients.*

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Atención de 748 mujeres con diagnóstico de Cáncer de Ovario,
- Ingreso a tratamiento de 143 pacientes de nuevo ingreso
- Seguimiento de tratamiento a 605 pacientes subsecuentes.
- Cobertura a mujeres provenientes de 22 Entidades Federativas, 39.57 % proveniente de la Ciudad de México, 30.48% del Estado de México, 6.95% de Hidalgo, 5.75% Morelos, Tlaxcala y Veracruz cada uno 3.21%, y el restante 10.83% de 16 Entidades.
- Acceso al tratamiento médico a 259 pacientes. De las cuales 73 pacientes recibieron quimioterapia y 18 pacientes portadoras de la mutación BRCA 1 / 2 recibieron terapia génica dirigida a la reparación genética.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Se contribuyó a que 35 pacientes mejoraran su calidad de vida al otorgarles materiales para estomas, para mujeres con Colostomías y nefrostomías, así como catéteres para un mejor desarrollo de varios procedimientos.
- Se realizaron 91 procedimientos quirúrgicos,
- Se llevan a cabo tres estudios clínicos, uno de carácter Internacional y dos de carácter nacional y se realizan avances en escritos para su publicación durante el año.
- Se llevó a cabo la capacitación de 233 profesionales de la Salud, los cuales atienden a pacientes de primer contacto y cuya referencia a tercer nivel de forma oportuna representa un diagnóstico en etapas menos avanzadas de cáncer de ovario y un mejor resultado con el tratamiento. Los profesionales son procedentes de 16 jurisdicciones de los Servicios de Salud Pública de la Ciudad de México. Los profesionales capacitados se dividen por formación profesional de Licenciatura en: 183 Medicina, 24 Trabajo social, 16 enfermería, 9 ciencias sociales y 1 en Química.
- Se realizó poster para presentación en congreso internacional: *Retrospective analysis of the impact of dose intensity on the survival of platinum-resistant ovarian cancer patients.*

Obstáculos y oportunidades durante la operación

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NBV

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Cancerología

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud materna, sexual y reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 311. Programa de atención e investigación del cáncer de pulmón en población altamente vulnerable.

Definición de la población objetivo

Pacientes con cáncer de pulmón no fumadores, provenientes de diferentes municipios de los 32 estados de la República Mexicana, de escasos recursos, con alto índice de vulnerabilidad.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Durante el tercer trimestre de 2021 el Programa de Atención e Investigación del Cáncer de Pulmón en Población Altamente Vulnerable, dio atención multidisciplinaria a pacientes subsecuentes y de nuevo ingreso con profesionales de la salud altamente calificados enfocados en otorgar una atención personalizada a cada paciente, además de tratamientos biológicos y de inmunoterapia que aumentan la supervivencia y mejoran la calidad de vida de los pacientes al grado de volver a ser productivos dentro del mercado laboral.

Durante el periodo de enero a septiembre de 2021 se atendieron a un total de 332 pacientes de las cuales 253 son subsecuentes y 79 de nuevo ingreso, que han tenido buena aceptación a su tratamiento y han logrado tener una mejora considerable en su calidad de vida, se han realizado 87 pruebas biológicas para detectar mutaciones y se seleccionaron a 79 pacientes para nuevo ingreso al programa, otorgando tratamientos biológicos e inmunoterapias que ofrecen menores efectos adversos a los pacientes y una mejoría en su calidad de vida en corto tiempo.

El programa de cáncer de pulmón se enfoca especialmente en aquellas personas que no cuentan con recursos económicos para solventar tratamientos biológicos altamente efectivos pero muy costosos y no accesibles, el 68.98% de la población atendida en el programa no cuenta con un empleo, el 15.36% realiza trabajos no calificados (trabajadoras domésticas, vendedoras en el comercio informal, campesinas, albañiles), el ingreso familiar promedio mensual es de \$10,818.66 los cuales son utilizados solo para la manutención de sus familias pues el 39.76% cohabitan entre 3 y 4 personas en un mismo espacio.

Para las mujeres, en el contexto mexicano, es particularmente complicado el cáncer de pulmón, el 64.90% lo padecen mujeres sin antecedentes o historia de tabaquismo, de condición humilde, con altos índices de discriminación. El 67.77% de los hogares mexicanos tienen como sustento económico a una mujer y 47.89%

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

son analfabetas o únicamente cuenta con estudios a nivel básico, poniendo en evidencia la enorme brecha de género, así como el riesgo económico que representaría para tal cantidad de hogares el riesgo de perder a la fuente principal de ingresos familiares. Esta acción busca apoyar a las mujeres y a eliminar las prácticas discriminatorias que han sufrido al no tener acceso a la salud oportuna.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El Programa de Atención e Investigación del Cáncer de Pulmón en Población Altamente Vulnerable está enfocado a ofrecer una atención multidisciplinaria a pacientes con cáncer de pulmón, provenientes de diferentes Municipios de la República Mexicana sin importar su grupo social, étnico, educación. El objetivo es mejorar la calidad de vida y sobrevida de este tipo de pacientes que han sido desfavorecido durante muchos años por el estigma del tabaquismo y compensarlo con una atención de profesionales altamente calificados que proporcionen tratamientos biológicos e inmunoterapias que aumenten considerablemente su supervivencia.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Del 1 de enero al 30 de septiembre del 2021 se lograron los siguientes resultados:

- 332 pacientes, 253 son subsecuentes de años anteriores y 79 de nuevo ingreso.
- A cada uno se le da un seguimiento adecuado a su enfermedad, se les otorga una atención multidisciplinaria con:
 - ✓ Detección de mutación EGFR
 - ✓ Consulta personalizada
 - ✓ Tratamiento
 - ✓ Consulta de psico-oncología
 - ✓ Consulta de neumología
 - ✓ Consulta de nutrición
 - ✓ Seguimiento de cita mensual
- La población que es atendida y beneficiada con el Programa de Cáncer de Pulmón provienen de 152 diferentes municipios de la República Mexicana, con un promedio de edad de 62 años, el 68.37% pertenecen a un nivel socioeconómico 1 y 2, es decir que la mayoría de las pacientes son trabajadoras domésticas, campesinas, amas de casa, vendedoras en el comercio informal o albañiles. Es importante mencionar que el 47.89% son analfabetas o cuentan solo con el nivel básico de educación
- Se realizaron 87 pruebas genéticas, a pacientes de nuevo ingreso, en busca de perfiles mutacionales que ayuden a guiar el tratamiento que será prescrito, encontrando que el 59.16% presenta la mutación en el gen EGFR, abriendo las oportunidades para tratamientos biológicos específicos que sirven para aumentar la sobrevida y una considerable mejora en la calidad de vida de las pacientes, con estos resultados se seleccionaron a 79 pacientes para ser ingresados al programa especial.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El contar con un recurso federal asignado el programa de cáncer de pulmón ha servido para continuar otorgando atención multidisciplinaria a pacientes subsecuentes y de nuevo ingreso además de ofrecer tratamientos biológicos e inmunoterapias innovadoras que aumentan considerablemente la calidad de vida.

Uno de los obstáculos que hemos tenido es el alto costo de estos tratamientos, puesto que al aumentar la sobrevida y mejorar la calidad de vida de los pacientes, se tiene la dificultad de ingresar nuevos pacientes al programa.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NBV

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Cancerología

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud materna, sexual y reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 338. Programa Integral para la Atención del Cáncer Cervicouterino Localmente Avanzado y Metastático.

Definición de la población objetivo

El Cáncer Cervicouterino (CaCu) es un problema de salud pública vigente en México, ocupa el segundo lugar en morbi-mortalidad por cáncer en la mujer. La disminución gradual de la tasa de mortalidad, que se ha documentado desde 1990, no ha sido homogénea en todo el país, siendo los estados más afectados Morelos, Chiapas y Veracruz. La mayor mortalidad se presenta en el sur de la República Mexicana, donde existen mayores barreras de acceso a los servicios de salud.

Según datos de la International Agency for Research on Cancer, Global Cancer for Observatory: Cancer Today, publicados por el boletín factográfico de salud, en América Latina se produjeron 31, 582 muertes por cáncer cervicouterino, en el año 2020, con una tasa bruta de 7.8 mujeres por cada 100,000 habitantes. Además, señala que la mayor incidencia en América Latina está en las mujeres entre 40 y 54 años.

En nuestro país, el 80% de las pacientes desafortunadamente se diagnostica en etapas localmente avanzada y un 13% con enfermedad metastásica. Existen lineamientos internacionales para su manejo terapéutico; sin embargo, debido a la incidencia y mortalidad de nuestro país es necesario individualizar el tratamiento.

Es por ello que la Secretaría Salud, a través de sus Programas destinados a la equidad de género, tiene la gran responsabilidad de brindar la información necesaria para la prevención, crear los mecanismos para evitar padecer esta enfermedad a través de la aplicación de la vacuna contra el Virus del Papiloma Humano, así como brindar atención individualizada y de calidad, a las pacientes que ya cursan con la enfermedad. El Programa de Cáncer Cervicouterino, se une a este esfuerzo al incorporar dentro de sus ejes de acción la prevención, el diagnóstico y el tratamiento integral e individualizado de las pacientes con CaCu.

El Programa CC020 Programa Integral para la Atención del Cáncer Cervicouterino Localmente Avanzado y Metastático, denominado en su operación Modelo Integral para la Atención del Cáncer Cervicouterino Localmente Avanzado y Metastático (MICAELA), surge como una necesidad para brindar atención protocolizada, integral y de vanguardia a mujeres sin seguridad social. Dicho Programa es iniciativa del Instituto Nacional de Cancerología (INCan), como una estrategia de atención médica integral, brindando acceso a servicios médicos de alta especialidad y otorgar con un equipo multidisciplinario a las mujeres de

escasos recursos económicos, una atención eficaz a su enfermedad, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las pacientes y el pronóstico a corto y largo plazo.

El objetivo principal del Programa de Cáncer Cervicouterino, es el beneficiar a las mujeres con diagnóstico de CaCu localmente avanzado y metastásico, de diferentes estados de la República Mexicana, que son atendidas en el INCan, identificándolas como la población objetivo para el ejercicio actual, a través del modelo de atención integral de forma protocolizada con un abordaje multidisciplinario, garantizando consultas de oncología médica, de algología, de psico-oncología y de nutrición clínica proporcionando la atención y el seguimiento individualizado.

Para 2021, el Programa fue aprobado por cuarto año consecutivo, en el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) cuya publicación en el Diario Oficial de la Federación, fue el 30 de noviembre de 2020. De manera continua y oportuna, el programa atiende sus actividades de forma eficiente para alcanzar los objetivos planteados durante el 2021.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En México, de acuerdo a nuestro contexto sociocultural existe desigualdad de género, que se ha hecho notoria en los últimos años. Esta brecha, que ha generado que las mujeres tengan menos acceso a oportunidades y derechos que los hombres, también ha determinado la manera en que atienden su salud. Los roles y estereotipos de género han provocado que muchas mujeres posterguen su salud para dar prioridad al cuidado de otros en detrimento de su salud y bienestar, considerando de esta forma que las mujeres tienen menos poder en la toma de decisiones, lo que constituye una limitación para un diagnóstico precoz y tratamiento oportuno del cáncer.

El Cáncer Cervicouterino es un ejemplo de ello. Existen familias en donde las decisiones para que una mujer tenga acceso a detección, diagnóstico y tratamientos no dependen de ella, sino más bien de hombres cercanos, como pareja, padres o hermanos, afectando su autonomía. Esta situación constituye una limitación para que las mujeres puedan acceder a un diagnóstico oportuno y poder recibir así un tratamiento eficaz contra este tipo de cáncer, que se ha encontrado es 100% prevenible; sin embargo, cada día mueren 11.2 mujeres por esta enfermedad.

La problemática de género también ha provocado el estigma que muchas personas tienen hacia la infección causada por el Virus del Papiloma Humano (VPH), enfermedad de transmisión sexual que es el principal factor de riesgo para desarrollar cáncer cervicouterino. Pese a que los hombres también son portadores de la enfermedad, principalmente son las mujeres quienes tienen afectaciones mortales, de no contar con atención y tratamiento oportuno; debido a las características fisiológicas, la infección se presenta de forma más rápida y es difícil de eliminar. Al desarrollar CaCu, muchas mujeres suelen tener sensaciones de culpabilidad, vergüenza y frustración al sentirse juzgadas por tener una vida sexualmente activa.

Por lo tanto, ambos sexos, desde el inicio de vida sexual activa, deben ser responsables con su salud y tomar acciones preventivas para no ser afectados por este padecimiento que ocasiona el deterioro de su calidad de vida, de sus recursos y de su familia para tener la misma oportunidad de gozar de las condiciones de vida y de servicios que les garantice una buena salud, sin enfermar o generar incapacidad o fallecer por causas injustas y evitables como es el CaCu.

El Programa MICAELA, durante este cuarto año de gestión contribuirá a contrarrestar la desigualdad en salud de las mujeres con CaCu, al dar acceso sin costo a una atención integral, otorgando un manejo terapéutico individualizado con un enfoque multidisciplinario, mediante sus diversas áreas como lo son oncología médica, nutrición, psico-oncología y algología, con la finalidad de proporcionar una oportunidad de mejorar la supervivencia de las mujeres con este padecimiento.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El Instituto Nacional de Cancerología pone a disposición del H. Congreso de la Unión, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), y del público usuario, los resultados de las actividades sustantivas y del avance de operación del Programa de Prevención y Control del Cáncer Cervicouterino, *Modelo Integral para la Atención del Cáncer Cervicouterino Localmente Avanzado y Avanzado "MICAELA"*, en apego a los ordenamientos establecidos en el Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2021 y en la Ley de Transparencia.

El presente documento comprende las acciones principales y reporta los Indicadores de Resultados para este ejercicio fiscal con el propósito de dar transparencia a los procesos operativos, mejorarlos y asegurar el destino correcto de los recursos.

El Programa "MICAELA", tiene una orientación integral que se traduce en beneficios concretos para los grupos de población más vulnerables y contribuye a mejorar la calidad de vida en pacientes con escasos recursos, indígenas y de alta y muy alta marginación; cuenta con estrategias, protocolos y procesos diseñados para convertirlo en un mecanismo ágil y oportuno que induzca a la individualización de la atención del CaCu.

La coordinación estratégica del Programa se ha encargado de diseñar e implementar las herramientas necesarias para operar con los procesos que permiten dar cumplimiento a los objetivos del Programa, así como realizar seguimiento cotidiano para la rendición de cuentas y la toma de decisiones. La eficacia de las acciones es un compromiso para beneficiar a las mujeres con la enfermedad, así como a sus familias.

ENTREGABLES DE ENERO A SEPTIEMBRE 2021

Durante el tercer trimestre, con corte al 30 de septiembre de 2021, se otorgó la atención integral a pacientes con cáncer cervicouterino, de acuerdo a lo siguiente:

1. COBERTURA

- Al cierre de este informe con corte hasta el 30 de septiembre de 2021, se han atendido a 629 mujeres sin seguridad social de 21 entidades federativas del centro y sur del país; que considera pacientes de nueva incorporación, así como pacientes en seguimiento clínico.
- El Programa tiene como objetivo otorgar atención integral a las mujeres con CaCu, de acuerdo a lo planteado en el indicador 1, por lo que, de las 629 mujeres atendidas, hasta el tercer trimestre, se ha otorgado atención multidisciplinaria a 343 pacientes las cuales han recibido consulta en 3 áreas de cobertura del Programa, por lo que en lo subsecuente se dará continuidad a la programación de pacientes en las áreas complementarias para su atención integral.
- En el tercer trimestre se incorporaron al Programa, 73 mujeres con diagnóstico de CaCu, teniendo un acumulado total de mujeres incorporadas de 151 de enero a septiembre.
- Del universo de pacientes (629) atendidas en el Programa "MICAELA", el grupo poblacional de mujeres en el rango de edad 45-59 años, obtuvo la mayor atención clínica otorgada, al representar el 38.79%; continua el grupo de edad de 30-44 años al tener las cifras del 32.11%; posteriormente las

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

mujeres de 60 años y más, representadas por el 24.64%; finalmente el grupo de mujeres de 15-29 años obtuvieron el 4.45% de la atención brindada por el Programa.

- Con respecto a las 343 pacientes que han recibido atención integral, de acuerdo al desglose del anexo 1, el grupo poblacional de mujeres en el rango de edad 45-59 años, obtuvo la mayor atención clínica otorgada, al representar el 40.52%; continua el grupo de edad de 30-44 años al tener las cifras del 30.61%; posteriormente las mujeres de 60 años y más, representadas por el 24.19%; finalmente el grupo de mujeres de 15-29 años obtuvieron el 4.66% de la atención integral brindada por el Programa.

2. ATENCIÓN CLÍNICA DE PACIENTES

- A las 629 pacientes atendidas, se les han otorgado un total de 5,626 consultas; de las cuales, 2,345 son de Oncología Médica; 1,301 de Nutrición Clínica; 1,220 corresponden a psico-oncología; y 760 a consultas de Algología. Con respecto a las 343 pacientes que han recibido atención integral, se les han brindado 4,474 consultas que representan el 79.52% de la consulta total; de las cuales, 1,580 son de Oncología Médica correspondiendo al 67.37% de la consulta de esta área; 1,098 de Nutrición Clínica, 84.39% de las consultas de nutrición; 1,114 corresponden a psico-oncología, representando el 91.31% de la consulta total del área; y 682 a consultas de Algología, siendo el 89.73% de la consulta algológica.
- Durante los tres trimestres del año se ha beneficiado a 95 pacientes, otorgándoles 126 medios de contraste para la realización de sus estudios de imagen para evaluar la extensión de su enfermedad y;
- Se han beneficiado a 69 pacientes otorgándoles 116 insumos materiales sin costo, como catéteres para derivación nefrológica, catéteres implantables subdérmicos entre otros, dando acceso a insumos que por su alto costo las pacientes no podrían adquirir.

3. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DEL CÁNCER CERVICOUTERINO

El Programa de Cáncer cervicouterino, dentro de sus ejes de acción considera la prevención, el diagnóstico oportuno y el tratamiento integral. Se tiene la convicción de que en la medida en que la población esté enterada de los riesgos y oportunidades de atención del CaCu, contribuiremos a disminuir la incidencia, la prevalencia y la mortalidad de esta enfermedad, para ello se determinaron las siguientes actividades:

- Se han elaborado contenidos con mensajes clave, hojas de información sensible y relevante sobre la prevención del CaCu, teniendo como meta llegar a la población de interés, mujeres mexicanas en edad productiva, que son las que tienen mayor riesgo de padecer la enfermedad, a quienes se les acercará información al respecto de las acciones preventivas que deberán llevar a cabo y a pacientes ya diagnosticadas con CaCu.
- Para atender el eje de Prevención del Programa, se determinó utilizar las redes sociales para difundir mensajes con el objeto de sensibilizar, concientizar y educar al público en general generando un impacto a nivel nacional e internacional, con lo cual se logró durante este trimestre, generar un impacto positivo y de interés en la comunidad social por el tema de Cáncer Cervicouterino, teniendo un acumulado al mes de septiembre, de acuerdo a lo siguiente:
 - 320 publicaciones en medios electrónicos, en donde se incluyeron infografías, numeralias y foto post.
 - El sitio web: www.programamicaela.org se mantiene con una imagen renovada y actualizada, donde se concentra información relevante del programa, la cual va siendo

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

actualizada y aborda contenido relacionados con el cáncer cervicouterino como: la importancia de la vacuna contra el Virus del Papiloma Humano, Cáncer y COVID-19, Proceso de duelo y pérdida durante el tratamiento por Cáncer Cervicouterino, nutrición y atención del dolor en pacientes con cáncer cervicouterino, por mencionar algunos.

- Con respecto a redes sociales, hay 186,572 personas alcanzadas, de las cuales el 79% son mujeres y el 21% son hombres, la mayoría de las mujeres (62%) que ven las publicaciones del programa se encuentran entre los 25 y 44 años. El total de seguidores de las redes sociales asciende a 3,830 seguidores.

El plan de difusión y promoción desarrollado por el Programa está enfocado en mujeres en condiciones de riesgo a quienes se les comunica acciones preventivas que deberán llevar a cabo como la detección oportuna de papanicolaou y la importancia de acudir a su centro de salud para dicho tamizaje. También considera a pacientes ya diagnosticadas con CaCu, a las cuales, se les brinda información clara, útil y necesaria para afrontar el diagnóstico, convivir con el tratamiento y tomar decisiones en beneficio de su salud, así como de los cuidados nutricionales que deben tener antes, durante e incluso después del tratamiento; al mismo tiempo que se les brinda orientación de dónde acudir para tratar su enfermedad, con la finalidad de aumentar y/o reforzar el conocimiento o conductas sobre el cáncer cervicouterino, e influir en las actitudes personales que permitan llevar a cabo las acciones preventivas y/o de detección oportuna para la población en general.

4. ENFOQUE MULTIDISCIPLINARIO DE SALUD

El Área Médica del Programa de Cáncer Cervicouterino, ha realizado las siguientes acciones que contribuyen a mejorar el abordaje terapéutico y la calidad de vida de las pacientes con CaCu:

- Los esquemas oncológicos que son otorgados para las pacientes con CaCu han sido evaluados y consensados siguiendo las guías nacionales e internacionales, para el tratamiento del CaCu, los cuales aseguran que las pacientes reciban tratamientos actualizados de acuerdo a la evidencia científica publicada recientemente.
- Adicionalmente, en las consultas de oncología médica se individualizaron los esquemas de tratamiento oncológico, considerando el perfil de cada una de las pacientes, con y sin comorbilidades, con y sin deterioro renal y/o edad geriátrica, en enfermedad localmente avanzada, así como los tratamientos oncológicos con blancos moleculares e inmunoterapia para enfermedad avanzada con el debido análisis del beneficio de las mismas.
- Por otro lado, las pacientes candidatas a Protocolos de Investigación son estudiadas y monitoreadas con el objetivo de continuar generando evidencia científica que permita normar un mejor abordaje terapéutico para lo cual actualmente se están ejecutando los proyectos de investigación que a continuación se mencionan:
- *Ensayo clínico Fase II para evaluar el potencial de la quimio-radioterapia concomitante con Gemcitabina en pacientes con carcinoma CaCu localmente avanzado y falla renal.*

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

- *“Evaluación de la quimio-radioterapia concomitante con Cisplatino vs Gemcitabina como primera línea de tratamiento en pacientes con Cáncer Cervicouterino localmente avanzado, con comorbilidades y función renal conservada, es un Ensayo Clínico fase III”.*

Se reconoce que la desnutrición se presenta en el 40 al 80% de los pacientes con cáncer; el Programa ha realizado acciones específicas en materia de Nutrición Clínica, enfocando la consulta principalmente a identificar a las pacientes en riesgo de desnutrición o desnutridas antes, durante o después del tratamiento oncológico. En el servicio de nutrición resaltan las siguientes actividades:

- El servicio de nutrición de “MICAELA” constantemente se encuentra actualizando las recomendaciones nutricionales para las pacientes con esta enfermedad de acuerdo a la evidencia científica, guías nutricionales y datos obtenidos por el mismo programa.
- Se registra en los cuadernos de recolección de datos la información nutricional, antropométrica y dietética de cada paciente que acude a consulta de nutrición, de primera vez o subsecuente antes, durante y después del tratamiento antineoplásico.
- En las pacientes de primera vez, se realiza tamizaje y evaluación nutricional, utilizando métodos antropométricos, clínicos y dietéticos para un diagnóstico certero y la prescripción de suplementos nutricionales, en caso de considerarse necesario con base a la valoración nutricional.
- Se continuó realizando evaluación antropométrica, clínica y dietética de forma estrecha (semanal y/o mensual) de acuerdo a la valoración nutricional realizada previamente, a las pacientes en seguimiento, asimismo se realiza ajuste de la prescripción de suplementos nutricionales de acuerdo a la tolerancia antes, durante y después del tratamiento antineoplásico.
- Se continuó con el reclutamiento y seguimiento de pacientes *“Efecto de una dieta anti-inflamatoria sobre el estado de nutrición y expresión de citocinas en pacientes con cáncer Cervicouterino localmente avanzado: Ensayo aleatorizado”*, el cual contribuirá en mejorar el manejo nutricional de las mujeres con CaCu.
- Se diseñó material de recomendaciones nutricionales para la elaboración de preparaciones de alto valor nutricional, con el objetivo de ayudar a las pacientes con anorexia y evitar la desnutrición durante el tratamiento oncológico.
- Con el objetivo de validar la versión en español (mexicano) del cuestionario QLQ-CAX24 para la medición de calidad de vida relacionada con la salud en mujeres con cáncer cervicouterino en población mexicana. Se continua con el reclutamiento de pacientes para el protocolo de *“Validación del cuestionario QLQ-CAX24 para la evaluación de la calidad de vida y caquexia en mujeres mexicanas con cáncer cervicouterino”*.
- Con el objetivo de analizar el tratamiento nutricional óptimo en estas pacientes durante el tratamiento oncológico, se concluyó el seguimiento de pacientes del protocolo: *“Ensayo clínico para evaluar el efecto de una dieta baja en residuo en comparación con las recomendaciones dietéticas del INCAN, sobre la desnutrición, la toxicidad gastrointestinal y la calidad de vida de pacientes con cáncer cervicouterino localmente avanzado (IB2 – IVA)”*, el cual tiene por objetivo identificar el mejor tratamiento nutricional y suspender el uso de las recomendaciones generales para paciente que reciben radiación en la región abdomino-pélvica para disminuir la toxicidad gastrointestinal, principalmente la diarrea asociada a la quimio-radioterapia. Este proyecto actualmente se encuentra en proceso de “escritura del artículo científico” para su publicación en una revista indexada.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Con respecto a la atención psico-oncológica destacan las siguientes actividades realizadas:

- En las consultas de psico-oncología a las pacientes incluidas en el programa, se realiza el tamizaje individualizado para detectar alteraciones emocionales con el objetivo de identificar a las pacientes que requieren atención psicológica por presentar ansiedad, depresión y/o afrontamiento desadaptativo de igual forma se atienden en la consulta a pacientes que no requieren seguimiento psicológico pero que acuden a una sesión para fortalecer la adhesión terapéutica.
- Mediante el Flujograma del Proceso de Atención Psicológica para pacientes con cáncer cervicouterino del Programa de Cáncer Cervicouterino “MICAELA”, se refuerza el manejo multidisciplinario con otras áreas (Psiquiatría) e interdisciplinario con las diferentes áreas del Programa.
- Se seleccionaron instrumentos de valoración psicológica para determinar el distrés emocional, factores de riesgo de desgaste y síntomas de sobrecarga del Cuidador Primario.
- Actualmente estamos incluyendo pacientes en el Protocolo titulado: “*Efecto de dos intervenciones cognitivo-conductuales en las variables psicosociales y la calidad de vida de las pacientes con cáncer cervicouterino localmente avanzado y avanzado*”, el cual propone con la intervención psicológica disminuir la psicomorbilidad como la depresión y la ansiedad y tratar el afrontamiento desadaptativo ante la enfermedad.

Con respecto a la atención algológica, destacan las siguientes actividades realizadas:

- En el transcurso del año, se continuó otorgando consultas de algología, mediante las cuales se brinda un manejo del dolor oncológico en nuestra población de pacientes con cáncer cervicouterino, procurando los mejores tratamientos para control del dolor de forma escalonada como lo señalan las normas internacionales, contribuyendo a incrementar la igualdad de atención en salud y, por ende, favorecer una óptima calidad de vida y la reincorporación a sus actividades en la vida diaria.
- Se considera la atención clínica para manejo del dolor en pacientes con cáncer cervicouterino, a las cuales previa valoración exhaustiva, se identifica el origen del dolor, que en su mayoría están relacionados a la enfermedad oncológica o secundario a los tratamientos recibidos por la misma; para lo que se les prescriben medicamentos algológicos en cobertura por el Programa de Cáncer Cervicouterino.
- Fue sometido el proyecto “Prevalencia de dolor en pacientes con cáncer cervicouterino que acuden a consulta de Algología “MICAELA”. Estamos a la espera de la respuesta de los Comités para su aprobación.

5. PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

Artículos Publicados

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

De enero a septiembre del año en curso fueron aceptados y publicados los siguientes artículos, los cuales contribuyen a generar evidencia sobre el manejo de las pacientes con CaCu:

1. Tatiana Galicia-Carmona, Eder Arango-Bravo, Juan a Serrano-Olvera, Celia Flores-de La Torre, Ivan Cruz-Esquivel, Ricardo Villalobos-Valencia, Andrés Morán-Mendoza, Denisse Castro-Eguiluz & Lucely Cetina-Pérez (2021) ADXS11-001 LM-LLO as specific immunotherapy in cervical cancer, Human Vaccines & Immunotherapeutics, DOI: 10.1080/21645515.2021.1893036
2. Luvian-Morales J, Varela-Castillo FO, Flores-Cisneros L, Cetina-Pérez L, Castro-Eguiluz D. Functional foods modulating inflammation and metabolism in chronic diseases: a systematic review. Crit Rev Food Sci Nutr. 2021 Jan 28;1-22. doi: 10.1080/10408398.2021.1875189. Epub ahead of print. PMID: 33506690.
3. Flores-Cisneros L, Cetina-Pérez L, Castillo-Martínez L, Jiménez-Lima R, Luvian-Morales J, Fernández-Loaiza M, Alarcón-Barrios S. Body composition and nutritional status according to clinical stage in patients with locally advanced cervical cancer. Eur J Clin Nutr. 2021 May;75(5):852-855. doi: 10.1038/s41430-020-00797-y. Epub 2020 Nov 4. PMID: 33149254.
4. Brau-Figueroa H, Arango-Bravo E, Castro-Eguiluz D, Galicia-Carmona T, Lugo-Alferez LA, Cruz-Bautista I, Jiménez-Lima R, Cetina-Pérez L. Effectiveness of Concomitant Chemoradiotherapy with Gemcitabine in Locally Advanced Cervical Cancer Patients with Comorbidities. Cancer Res Treat. 2021 Aug 10. doi: 10.4143/crt.2021.375. Epub ahead of print. PMID: 34384015.
5. Luvian-Morales J, Flores-Cisneros L, Jiménez-Lima R, Alarcón-Barrios S, Salazar-Mendoza J, Castro-Eguiluz D, Cetina-Pérez L, Oñate-Ocaña LF. Validation of the QLQ-CX24 questionnaire for the assessment of quality of life in Mexican women with cervical cancer. Int J Gynecol Cancer. 2021 Sep;31(9):1228-1235. doi: 10.1136/ijgc-2021-002720. Epub 2021 Aug 5. PMID: 34353855.

6. CAPACITACIÓN

Con el objetivo de contribuir en la educación continua de los profesionales de la salud que de las entidades federativas con mayor incidencia de cáncer cervicouterino y/o mayor número de pacientes referidos al Instituto Nacional de Cancerología, en el tercer trimestre el Programa MICAELA inicio sus jornadas de capacitación a médicos generales, ginecólogos, oncólogos médicos entre otros pertenecientes a los tres niveles de atención, (centros de salud, centros de especialidades y unidades de alta especialidad) dio inicio la capacitación a personal de salud de los estados de Puebla e Hidalgo; con la finalidad de sumar esfuerzos para participar con acciones que incidan en el control de cáncer cervicouterino mediante las técnicas de tamizaje, diagnóstico temprano y el tratamiento oportuno, así como en la referencia oportuna al Instituto Nacional de Cancerología, para su atención mediante el Modelo Integral para la Atención del Cáncer Cervicouterino Localmente Avanzado y Avanzado (MICAELA) y que permitan aportar a la Estrategia de Eliminación del CaCu planteada por la OMS.

En este marco se realizó la primera jornada de capacitación a distancia contando con ponentes líderes en su área; contando con una afluencia de 292 profesionales de la salud, entre los que destacan, Directores de enseñanza, Responsables del Programa de Cáncer de la Mujer, Coordinadores estatales de Programa de Cáncer cervicouterino, Directores de unidades de salud de primer y segundo nivel, médicos y enfermeras.

La estrategia continuará con las jornadas de capacitación para las entidades federativas de Tlaxcala y Estado de México.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

RESULTADOS DE OPERACIÓN – ENERO A SEPTIEMBRE DE 2021

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De conformidad con los requerimientos de información de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la Cámara de Diputados y la sociedad en general y en congruencia y continuidad a los trabajos de monitoreo y evaluación realizada trimestralmente y con la finalidad de prever acciones de mejora que permita dar cumplimiento a las metas de los indicadores del Programa de Cáncer Cervicouterino, se informa el avance de los Indicadores de Resultados alcanzados al tercer trimestre.

El compromiso del Programa es dar acceso a un tratamiento integral de alta calidad al mayor número de pacientes posible teniendo en cuenta el presupuesto del mismo; por tal motivo, durante este periodo, se atendieron a 629 pacientes quienes se han beneficiado del modelo de atención.

INDICADORES DEL PROGRAMA DE CÁNCER CERVICOUTERINO "MICAELA"

Enero – Septiembre 2021

2o. Trimestre

No.	INDICADOR	META TRIMESTRAL	REALIZADO	%
1	Porcentaje de mujeres atendidas de forma integral con diagnóstico de cáncer cervicouterino	450	343	76.22 %
2	Porcentaje de consultas de nutrición especializada, otorgadas antes, durante y después del tratamiento oncológico a pacientes con diagnósticos de CaCu	800	1301	162.62
3	Porcentaje de consultas de psico-oncología, otorgadas a pacientes con diagnósticos de CaCu, para apoyo en el afrontamiento de su enfermedad	1,025	1,220	119.0%
4	Porcentaje de consultas otorgadas a pacientes con cáncer cervicouterino atendidas en manejo del dolor asociado a la enfermedad y el tratamiento	500	760	152.0 %
5	Porcentaje de profesionales de la salud capacitados en cáncer cervicouterino	200	292	146.0 %

*Programa: Modelo Integral para la Atención del Cáncer Cervicouterino Localmente Avanzado y Avanzado

El impacto del Programa fue planeado con una meta trimestral, que a su vez integra a la meta anual, por lo cual se presenta el grado de avance de cada uno de ellos al tercer trimestre del año, por tal motivo, el numerador se va modificando en cada periodo. Los resultados del programa están considerados de acuerdo a la meta trimestral planeada.

En el indicador uno, de enero a septiembre de 2021, se refleja una atención integral que se otorgó a 343 pacientes con diagnóstico de CaCu, es decir, del universo de pacientes atendidas (629), se seleccionó a las que han tomado consulta en por lo menos 3 áreas de cobertura del Programa, teniendo un avance de 76.22% de las pacientes programadas, con un desfase de 107 pacientes. Es de resaltar que, de las 629 pacientes atendidas en las diferentes áreas del Programa, se ha realizado un esfuerzo conjunto para lograr que 343 de ellas reciban atención integral con enfoque multidisciplinario, (indicador 1) siendo programadas en las diferentes áreas de cobertura del Programa, logrando un 76.22% de la meta programada, se identifica que el desfase en la meta se debe al aumento de pacientes en etapas avanzadas que son referidas a cuidados

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

paliativos para dar continuidad a su atención, por lo que dejan de acudir de manera regular a las áreas de cobertura del programa; adicionalmente las pacientes priorizan las consultas de oncología médica sobre las demás áreas para evitar estancias prolongadas en el Instituto, lo que genera un desfase en la toma de sus consultas durante un mismo periodo.

Se otorgaron 1,301 consultas de nutrición especializada antes, durante y después del tratamiento oncológico (indicador dos); las pacientes fueron beneficiadas con manejo psico-oncológico para el afrontamiento de la enfermedad, mediante 1,220 consultas (indicador tres); las pacientes fueron beneficiadas con 760 consultas para el manejo del dolor asociado a la enfermedad (indicador cuatro).

Como se puede observar, las metas programadas en los indicadores 2,3 y4 fueron alcanzadas y rebasadas secundario a un seguimiento estrecho por el personal de salud para dar continuidad a la atención de las pacientes, adicionalmente a que se ha reforzado el reclutamiento de pacientes a los diferentes protocolos del Programa y se les da una atención continua, adicionalmente son revaloradas por las diferentes áreas clínicas del Programa de Cáncer Cervicouterino. Cabe destacar que a pesar de que el Instituto Nacional de Cancerología no se detuvo y continuó dando atención a pacientes con Cáncer, la afluencia de pacientes se normalizó e incrementó con el cambio en el semáforo epidemiológico del gobierno de la Ciudad de México, por la pandemia del COVID 19, el cual se ha mantenido en semáforo amarillo, situación que impacto en el aumento de las consultas otorgadas por cada área.

Con respecto al indicador 5, se logró capacitar a 292 profesionales de la salud de los estados de Hidalgo y Puebla, alcanzando un porcentaje de avance de 146% con respecto a la meta programada para el periodo, rebasando la meta trimestral, derivado del interés de las Entidades Federativas, quienes, a petición de los secretarios de salud, se permitió sumar a más participantes en cada estado, incrementado así, de manera importante la meta programada

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El Programa "MICAELA" de enero-septiembre del año en curso, continúa enfrentándose a algunas barreras para otorgar atención integral por todas las áreas de cobertura, derivado de que las personas acuden de manera aislada a recibir atención médica (aunque lo necesitaran), perdiendo el interés de atenderse de manera integral debido a que refieren un mayor gasto en los insumos necesarios para su atención; esto como resultado del desabasto que se ha padecido en la Institución; sin embargo en el Programa se han realizado esfuerzo para dar continuidad a la atención clínica integral de las pacientes con CaCu.

Durante este año, el Programa Micaela se ha visto limitado para el surtimiento de insumos y medicamentos de cobertura del Programa, debido al abastecimiento parcial de medicamentos al Instituto Nacional de Cancerología, derivado de la logística establecida para las compras consolidadas de medicamentos que coordina la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, a través de la Oficialía Mayor responsable de esta tarea; así como a las acciones que permitirán operar el programa de gratuidad implementado por el gobierno federal. Cabe señalar que el Programa no ha cesado en las actividades planeadas para el presente ejercicio fiscal, así como en las gestiones necesarias para lograr las metas programadas.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Atención a la Salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NCD

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias, Ismael Cosío Villegas

Clave del Pp: E023

Nombre del Pp: Atención a la salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción:

284. Otorgar atención médica especializada a mujeres con diagnóstico de EPOC y cáncer pulmonar por exposición a humo de leña.

285. Realizar detección oportuna de EPOC a mujeres por exposición a humo de leña a través de espirometría.

342. Otorgar atención hospitalaria a mujeres con diagnóstico de enfermedades respiratorias de alta complejidad.

Definición de la población objetivo

Mujeres con diagnóstico de enfermedades respiratorias de alta complejidad con atención médica especializada en los servicios de hospitalización.

Mujeres con Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica y Cáncer Pulmonar asociadas a la exposición a humo de biomasa (humo de leña).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas tiene como uno de sus objetivos principales la atención médica de enfermedades de alta complejidad del aparato respiratorio.

El Instituto recibe pacientes de escasos recursos, por tal motivo es importante contar con recursos que permitan proporcionar atención médica especializada para que las mujeres puedan ejercer su derecho a gozar de salud y de alcanzar condiciones que permitan lograr una mejor calidad de vida.

Por otra parte, el Instituto ha sido precursor en la identificación y atención de las enfermedades pulmonares asociadas a la inhalación de humo de leña al cocinar, abogando por la salud respiratoria de las mujeres que por vivir en zonas marginadas y en pobreza extrema, se exponen a altas concentraciones de humo de leña.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En las familias residentes en zonas con alto índice de marginación, son las mujeres quienes se encargan del hogar, quienes diariamente permanecen durante largos períodos de tiempo realizando la preparación y cocción de alimentos en fogón, recibiendo al 100% la exposición al humo que produce esta forma de cocinado; mientras tanto, los hombres se encargan de salir a trabajar, generalmente al campo.

Derivado de los usos y costumbres de estas comunidades, son las mujeres las que se encargan de cocinar y hasta de recolectar la leña que se utiliza para la elaboración de alimentos y en ocasiones suelen utilizar materiales como plásticos, cartones, vasos de unicel, los cuales permiten encender el fuego de manera rápida en combinación con la leña exponiendo su salud respiratoria a un riesgo mayor; incluso al momento de consumir los alimentos suelen hacerlo en el mismo lugar que cocinan teniendo una mayor exposición al humo

Aunado a esto en tiempos de frío los hogares suelen calentar su hogar con pequeños anafres o incluso hasta para ahuyentar a los insectos utilizan el humo, sin saber que el humo está dañando su salud pulmonar.

Al momento de reunirse la familia en la habitación destinada para consumir alimentos –que en un gran porcentaje también es donde se ubica el espacio para dormir- las mujeres ya estuvieron expuestas al humo de leña durante la preparación de los alimentos y lo hacen también, en el momento de calentar y servir a la familia.

Las mujeres no asocian que sus síntomas respiratorios como la tos, falta de aire, flemas y silbidos, están relacionados con la exposición de humo de leña y su uso continuo, solo un escaso porcentaje llega a una unidad de salud para llevar un control adecuado de la enfermedad y evitar que siga progresando, en muchas ocasiones ya acuden cuando su enfermedad está avanzada. Otro factor es que hay en más del 90% de los casos, existe sub-diagnóstico.

El instituto recibe pacientes del interior de la República sobre todo provenientes de localidades rurales y de bajo estrato socioeconómico, los cuales tienen el antecedente de estar expuestos a biomasa. Por tal motivo las acciones implementadas están permitiendo disminuir la brecha de género, al menos en las poblaciones que está atendiendo el INER, así como en las comunidades marginadas que se han localizado para llevar hasta sus comunidades la Campaña Respirar sin Humo.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Con motivo de la aparición de una nueva enfermedad originada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19), el 30 de enero del 2020, el Director General de la Organización Mundial de la Salud declaró que el brote de COVID-19 era una emergencia de salud pública de importancia internacional, por lo que a partir de ese momento el INER comienza con las actividades pertinentes para hacer frente a esta crisis de salud; confirmando el primer caso en México el 28 de febrero de 2020.

Desde ese momento y hasta la fecha, el Instituto se encuentra reconvertido en un Hospital 100% COVID-19, enfocado a la atención de pacientes con insuficiencia respiratoria grave que requieren de cuidados intensivos y de ventilación mecánica invasiva, considerando a esta enfermedad de alta complejidad, en virtud de lo anterior en el tercer trimestre se han atendido 592 mujeres con COVID-19.

En el Departamento de Investigación en Tabaquismo y EPOC se les proporciona consulta médica de valoración, diagnóstico de primera vez y consultas subsecuentes a todas las mujeres que acuden por enfermedad relacionada a la exposición por humo de leña, biomasa y cáncer pulmonar; asimismo, se les realizan espirometrías, de caminata, de función pulmonar para determinar el tratamiento a seguir y posteriormente se les otorga el medicamento para el control de la enfermedad.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Cabe resaltar que debido a que el Instituto se mantiene operando como Hospital 100% COVID-19, la atención de otras enfermedades respiratorias agudas y crónicas continúa suspendida, por tal motivo la Clínica de Tabaquismo continua con la consulta médica vía telefónica y vía electrónica para el tratamiento farmacológico de mujeres con Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica y Cáncer Pulmonar por humo de leña.

En estas consultas se brinda asesoría sobre dudas de su enfermedad, uso de medicamentos, exacerbaciones, medidas preventivas y tratamiento farmacológico, ya que al tratarse de una enfermedad crónica el paciente no debe suspender el medicamento porque podría recaer en exacerbaciones y agravar aún más su estado de salud, por lo que los familiares son los que acuden a recoger el medicamento.

Por otra parte, la Campaña Respirar sin Humo constituye un esfuerzo de alto impacto para la sensibilización de las mujeres respecto a su salud respiratoria, toda vez, que de acuerdo a sus usos y costumbres no se atienden y les parece normal “vivir” con problemas respiratorios; además de otorgar más importancia al cuidado del hogar y la familia, quedando ellas en último lugar.

Es entonces que esta Campaña pone a estas mujeres focalizadas con la posibilidad de disminuir en forma significativa la situación de invisibilidad y exclusión en que viven respecto a su salud respiratoria.

La implica asistencia “in situ” a mujeres mayores de 50 años residentes de comunidades eminentemente marginadas, a quienes se les entrega material educativo y de fácil comprensión, que les permite el conocimiento de los daños a su salud respiratoria por la exposición al humo de leña y que llevará a la concientización de esta población, no solo de la mujer, sino de su familia también.

Una gran oportunidad que se presenta durante el desarrollo de la Campaña es la posibilidad de apoyar a las mujeres que sean detectadas con EPOC Gold I, para que acudan al INER y continúen su tratamiento farmacológico de manera gratuita.

Sin embargo, el plan de acción y estrategias se han tenido que modificar, tomar medidas preventivas, las cuales provocaron cambios en el sector salud para la atención prioritaria. Derivado de los lineamientos establecidos por la Secretaría de Salud, las cuales han sido importantes para evitar contagios a la población con factores de riesgo y mayor vulnerabilidad.

Por tanto, el Instituto determino suspender la campaña en este ejercicio por las implicaciones que conlleva el traslado de personal, además de seguir las indicaciones por parte de la Secretaría de Salud de evitar conglomeraciones, aunado a las condiciones sanitarias que lo impiden.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el tercer trimestre, en la Acción 342 Otorgar atención hospitalaria a mujeres con diagnóstico de enfermedades respiratorias de alta complejidad; fueron atendidas 592 mujeres con diagnóstico de COVID-19. Cabe hacer mención que el 70.78% egresaron por mejoría.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Por otra parte, debido a que el Instituto continúa reconvertido como Hospital 100% COVID, se han implementado diversas estrategias para prevenir posibles recaídas de las pacientes por enfermedad relacionada a la exposición por humo de leña, biomasa y cáncer pulmonar; las cuales hasta antes de la pandemia habían sido atendidas de forma continua. A través de la plataforma CISCO Webex, se ha podido evaluar el estado de salud de las pacientes y continuar con su tratamiento farmacológico. Asimismo, se ha proporcionado consulta médica vía telefónica para aquellas pacientes que no cuentan con dispositivos digitales inteligentes para tener consulta médica mediante la plataforma.

Al cierre del tercer trimestre, en la Acción 284 Otorgar atención médica especializada a mujeres con diagnóstico de EPOC y cáncer pulmonar por exposición al humo de leña, se proporcionaron 134 consultas, lo que contribuye para que las mujeres continúen con su tratamiento y puedan incorporarse a sus actividades cotidianas. Cabe resaltar que estas consultas fueron otorgadas de manera virtual o vía telefónica.

Con respecto a la Acción 285 Realizar detección oportuna de EPOC a mujeres por exposición a humo de leña a través de espirometría; la Campaña Respirar sin Humo tiene una periodicidad semestral, sin embargo, el Instituto a determinado suspenderla durante este ejercicio debido a que las condiciones sanitarias no permiten llevarla a cabo.

Es importante mencionar que debido a la prioridad de atención médica que enfrenta el Instituto, todos los recursos humanos y financieros están dirigidos a enfrentar esta crisis de salud.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La atención médica no ha sido fácil; ya que diversos motivos limitan el acceso a una valoración médica de forma integral. Por un lado, el no contar con dispositivos móviles para contactar al paciente, de contar con alguno los dispositivos móviles no son apropiados para ingresar a la plataforma, aunado a la falta de conocimiento para el manejo de los mismos, ya que son pacientes adultos mayores en su mayoría.

Por otra parte, el personal médico tiene poco tiempo para la atención de sus pacientes de consulta ambulatoria, ya que la mayor parte del tiempo se dedican a la atención de pacientes COVID-19.

Sin embargo, a pesar de las situaciones descritas anteriormente, el INER sigue buscando las mejores alternativas para cumplir con su objetivo institucional; otorgar atención médica especializada a la población con padecimientos respiratorios, y sobretodo coadyuvar en la igualdad de oportunidades para las mujeres.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Prevención y atención de VIH/SIDA y otras ITS

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NCD

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas

Clave del Pp: P016

Nombre del Pp: Prevención y atención de VIH/SIDA y otras ITS

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 229. Prevenir, atender e investigar de manera especializada el VIH-SIDA en el Centro de Investigación en Enfermedades con perspectiva de género.

Definición de la población objetivo

Mujeres que viven con VIH/SIDA y mujeres expuestas al VIH.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas (INER), es uno de los Institutos Nacionales de Salud (INS) en México que atiende al mayor número de personas que viven con VIH/sida (PVVIH). El INER hospitaliza la mayor cantidad de PVVIH (350-450/año) y a los más graves, que requieren cuidados intensivos inmediatos para salvarles la vida. El tiempo de estancia hospitalaria es prolongado y costoso (en promedio la estancia hospitalaria es de 10.78 días Y el costo promedio es de \$225,837.75/paciente). Por recibir a los pacientes más graves, el INER tiene una alta mortalidad hospitalaria por SIDA que, a pesar de haber logrado disminuirse en los últimos años, se mantiene elevada al 9%.

La proporción de mujeres que viven con VIH en nuestro país es muy alta de acuerdo a los informes oficiales de la SSA, en virtud de que las mujeres son afectadas porque sus parejas o familiares viven con VIH. Incluso, es importante reconocer que la mayoría de las transmisiones provienen de hombres que viven con VIH. Por lo tanto, las intervenciones de tratamiento y consejería en hombres, tendrán implicaciones importantes en la tasa de incidencia de la infección por VIH en mujeres, ya que hoy se sabe que las personas bajo tratamiento antirretroviral, con carga viral indetectable tienen mucho menores posibilidades de transmisión del virus.

Asimismo, en el ámbito de prevención primaria, sabemos que las mujeres representan una población que puede estar en situación de vulnerabilidad por la dificultad de negociar el uso del condón con la pareja, así como el miedo al estigma y discriminación, por lo tanto, pueden encontrarse en situación de riesgo. Sin embargo, este riesgo es raramente reconocido en nuestro país, donde muchas de las acciones de prevención primaria están enfocadas a hombres que tienen sexo con otros hombres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Dentro del INER, el Centro de Investigación en Enfermedades Infecciosas (CIENI), es el Departamento encargado de la atención a los pacientes con VIH/SIDA y otras enfermedades infecciosas. El CIENI, es un centro de excelencia en atención clínica y psicosocial multidisciplinaria, en diagnóstico virológico e investigación, en lo que va del año se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- Anualmente, CIENI brinda atención activa, hospitalaria y ambulatoria, a más de 1,300 personas que viven con VIH. La mayoría entre 30 y 44 años. De las cuales, entre el 18.1% son mujeres.
- Al finalizar el tercer trimestre se han realizado 131,114 estudios de laboratorio especializados, incluyendo el diagnóstico y el seguimiento clínico de la infección por VIH a más de 6,300 mujeres.
- Al cierre del tercer trimestre se han proporcionado más de 15 talleres psicoeducativos de educación para la salud, prevención primaria de VIH y Hepatitis C, a más de 450 personas de las cuales más de 240 son mujeres representando un 51.2%; así como 8 sesiones de discusión en temas selectos de VIH, de 250 personas que viven con VIH, sus familiares y comunidad, de los cuales el 56% son mujeres.

Cabe mencionar que para la realización de estos eventos se implementó el formato en línea, el cual obedece a la condición inmunológica, de las personas que viven con VIH, son consideradas particularmente vulnerables a infecciones como COVID-19, más aún si no se encuentran en control virológico con adherencia al tratamiento antirretroviral, razón por la cual es de suma importancia implementar y reforzar acciones para reducir el riesgo del contagio en pacientes inmunocomprometidos.

- Actualmente, se continua con la estrategia para la entrega de medicamento de acuerdo a las recomendaciones internacionales de ONUSIDA y el apoyo del CENSIDA para el abasto de este. La estrategia en si consiste en entregar de forma anticipada del Tratamiento Antirretroviral hasta por 3 y 4 meses, reduciendo así la necesidad de que los pacientes se expongan al riesgo de contagio al realizar los traslados.

Para la entrega se habilitó un módulo especial con un acceso directo al CIENI por una vía pública, a fin de evitar contacto con la mayor afluencia en el Instituto; de forma programada a través de citas a fin de evitar contagios. Manteniendo las medidas de higiene básicas en todo momento dentro del CIENI (sana distancia, uso de cubre bocas, gel alcohol 70%) bajo la atención de personal médico y de enfermería capacitado en todas las medidas de bioseguridad recomendadas por las autoridades del sector salud.

Al finalizar el trimestre, se ha logrado entregar medicamento adelantado a más de 1,024 pacientes, que representa alrededor del 78.8% de la cohorte activa en tratamiento y de la cual, el 18.1% está comprendido por población de mujeres.

Se han difundido a través de redes sociales y avisos en la farmacia móvil, los correos electrónicos de los médicos tratantes para que los pacientes les puedan contactar para expresar sus dudas y dar seguimiento de sus resultados de estudios de determinación de Carga Viral y conteo de Linfocitos T CD4.

- Se continua con el programa de atención en Telemedicina. Un formato de seguimiento clínico vía telefónica, brindado por los médicos tratantes del Centro de Investigación en Enfermedades Infecciosas, en el cual, posterior a la entrega de los resultados de los estudios de determinación de Carga Viral y conteo de Linfocitos T CD4, a través de llamadas telefónicas programadas, se discuten

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

los resultados, se proporciona seguimiento médico y en caso de ser necesario, se refieren a otros Centros de Salud competentes. Al finalizar el tercer trimestre, se han realizado más de 2,400 Teleconsultas de las cuales el 25% fueron a mujeres.

Se cuenta con un equipo integrado por personal de las áreas de atención psicológica y de trabajo social, para que, a través de llamadas telefónicas, se realice el acercamiento con los pacientes, se les informe sobre la implementación de entrega de TAR, medidas de autocuidado y apoyo psicológico en caso de solicitarlo.

Es muy importante mencionar que, el grupo Psicosocial del CIENI, ha realizado diversas acciones con el propósito de contribuir no sólo al cuidado de la Salud Mental de nuestros pacientes, que conllevan los retos asociados con su diagnóstico, sino también a aquellos que provienen del impacto en la vida cotidiana que ha tenido la presente pandemia de COVID-19. El CIENI es uno de los pocos centros de atención clínica e investigación del VIH en México que ofertan el modelo de consejería en VIH que permite centrarse en los usuarios del servicio e implementar planes personalizados para reducir el riesgo de adquirir o transmitir la infección por VIH al brindar acompañamiento psicológico y asesoría emocional.

La labor desempeñada por el Centro de Investigación en Enfermedades Infecciosas (CIENI), a través de los programas de atención como clínica especializada, la atención en el Laboratorio de Diagnóstico Viroológico, la implementación de protocolos de investigación como el de mujeres embarazadas y los servicios de consejería en VIH, permiten no solo brindar una atención de calidad a las PVVIH, sino también impactan positivamente su calidad de vida y la de sus familias.

El protocolo de investigación de mujeres embarazadas, a quienes se les realizan pruebas de detección, permite que las mujeres que son reclutadas tengan acceso a pruebas de diagnóstico de diversas infecciones para ser detectadas, tratadas, controladas o curadas y, en la mayoría de los casos, evitar que los productos adquieran las infecciones. Teniendo un doble beneficio para las mujeres embarazadas y para los hijos al nacer. Al incluir un número mayor de mujeres el impacto social se incrementará, al contribuir a la disminución de la transmisión vertical de la infección.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante este trimestre, se ha cumplido el propósito de brindar una atención multidisciplinaria integral y de calidad a las PVVIH atendidas en el CIENI; a pesar de los grandes retos sanitarios, administrativos, logísticos, médicos y científicos que han surgido con la actual pandemia de COVID-19. Actualmente, se realizan esfuerzos constantes para adaptar los servicios de atención en enfermedades infecciosas, como VIH y COVID-19; tratando de lograr un equilibrio efectivo entre prevenir el riesgo de infección por SARS-CoV2 y brindar un servicio integral de calidad a nuestros pacientes, haciendo uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación a distancia y la conformación de equipos multidisciplinarios que brindan atención clínica, psicológica y social especializadas y en constante capacitación.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cierre del tercer trimestre se ha proporcionado atención clínica a 128 mujeres en las diferentes especialidades que otorga el Centro de Investigación en Enfermedades Infecciosas. Reflejando un avance de 30.3%.

Se realizaron 45,595 estudios de laboratorio en el LDV-CIENI, siendo 7,014 mujeres con un avance del 15.4%, lo que permite que las mujeres tengan acceso a servicios de laboratorio de calidad para su seguimiento clínico y detección oportuna, se ha continuado con el procesamiento de estudios de determinación Carga Viral y conteo de Linfocitos T CD4, los cuales son fundamentales para el seguimiento clínico de personas que viven con VIH.

En lo que se refiere a los servicios de consejería en VIH, se brindó atención a 35 mujeres, lo que representa el 51.5% del total de personas a las que se les proporcionó alguna consejería. El CIENI es uno de los pocos centros en México que ofertan este modelo de consejería que permite centrarse en los usuarios del servicio e implementar planes personalizados para reducir el riesgo de adquirir o transmitir la infección por VIH.

En lo que respecta a los talleres psicoeducativos de generalidades del VIH y nutrición, intensivos, prevención positiva y prevención sexual positiva que tienen como objetivo disminuir las conductas de riesgo y aumentar la adherencia al tratamiento y seguimiento, se registró un avance de 41.1% con la participación de 181 mujeres en estos talleres.

Debido a que en la actualidad el Instituto se mantiene como Hospital 100% COVID-19, no fueron hospitalizadas pacientes con otros diagnósticos, motivo por el cual los egresos por mejoría no registran dato referente al número de mujeres que viven con VIH que egresan por mejoría en el periodo.

Por lo que se refiere a los protocolos de investigación, en el transcurso del trimestre se reclutaron 388 mujeres, reflejando 8.4% de avance; cabe hacer mención que dentro de estos protocolos se encuentra el de embarazadas, el cual permite que las mujeres tengan acceso a pruebas de detección de diversas infecciones para ser detectadas, tratadas, controladas o curadas y, en la mayoría de los casos, evitar que los productos adquieran las infecciones. Al incluir un número mayor de mujeres el impacto social se incrementará, al contribuir a la disminución de la transmisión vertical.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El INER continúa con la atención, pruebas de detección de VIH de forma gratuita y consejería con personal altamente capacitado, para alcanzar a más mujeres (y hombres) que lo requieran, y en particular a mujeres jóvenes y/o embarazadas.

Para lograr una atención acorde a la demanda de personas que requieren atención médica especializada, psico-social, diagnóstico virológico e impulsar los avances en investigación sobre la epidemia del VIH, es importante fortalecer el recurso humano (médicos y psicólogos especializados, investigadores, personal de toma de muestra, diagnóstico virológico, administrativo y trabajo social), ya que la población de usuarios activos continúa en crecimiento. Espacios adecuados. Suficiencia de Insumos médicos, quirúrgicos y de laboratorio de diagnóstico para la atención de pacientes. Y considerar un vehículo para transportar las muestras y agilizar la operación y atención.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud Materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NCD

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud Materna, sexual y reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción:

312. Atención a Cáncer Pulmonar en mujeres,

313. Atención Integral de mujeres con Asma y

314. Atención a las mujeres con enfermedad pulmonar intersticial difusa (EPID): Neumonitis por hipersensibilidad y secundaria a enfermedad autoinmunes/reumatológicas.

Definición de la población objetivo

Mujeres con adenocarcinoma primario de pulmón con mutación del gen del receptor de factor de crecimiento epidérmico (EGFR).

Mujeres con diagnóstico de Asma que acuden a consulta externa de la Clínica de Asma del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias con edad igual o mayor a 12 años.

Mujeres con diagnóstico de EPID que acuden al Instituto para diagnóstico específico de la enfermedad intersticial y pacientes en seguimiento con neumonitis por hipersensibilidad y secundaria a enfermedades autoinmunes/reumatológicas.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Las mujeres presentan mayor frecuencia de adenocarcinoma pulmonar que los hombres. Esto tiene relación con exposición al humo de tabaco, así como a humo de biocombustible (leña utilizada al cocinar y calentar agua). Cada vez más mujeres se exponen a humo de tabaco a edad más temprana por lo que se espera un incremento en el desarrollo de cáncer pulmonar. El adenocarcinoma debe caracterizarse genéticamente para determinar la presencia de mutación conocida (como la del gen EGFR) que permitan ajustar el tratamiento óptimo para lograr mayor respuesta, calidad de vida y probabilidad de supervivencia. Estos marcadores son más frecuentes en mujeres que en hombres y su caracterización no está implementada debido a su alto costo.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Asma es una de las enfermedades respiratorias crónicas que no se cura pero que se puede controlar y por lo tanto no debería afectar la calidad de vida de quienes la padecen. La mayoría de los pacientes con Asma (80-90%) tienen un grado leve o moderado de la enfermedad, lo que significa que se pueden tener un control de los síntomas adecuado con terapia convencional (esteroides inhalados), sin embargo, la falta de adherencia al tratamiento es muy alta (60-80%) y esta se debe principalmente a la falta de medicamentos por el costo.

Si bien el Asma en la mayoría de las pacientes es leve y los síntomas se presentan durante ciertos períodos del año tienen una gran afectación en la calidad de vida. Esto puede ocasionar que las personas con Asma sientan la enfermedad como algo negativo y catastrófico ocasionando aislamiento social, una paciente se puede sentir inútil e incapaz de seguir haciendo su vida como antes lo hacía; se deprime y no lleva su tratamiento como debe ser, se rebelan por el hecho de estar enfermas y por tanto viven su enfermedad como algo incapacitante deteriorando de manera importante su calidad de vida.

Es una enfermedad crónica con varios niveles de gravedad, incurable pero controlable en un 80% de los pacientes. El 5% de los pacientes presentan los niveles más graves de la enfermedad. El Asma de difícil control, es una condición médica que complica más lograr el control de la enfermedad, sin dejar de mencionar que son pacientes con mayor riesgo y de requerir atención más frecuente en los servicios de urgencias y terapia intensiva en caso de crisis o exacerbaciones asmáticas graves.

Las EPID representan a un grupo heterogéneo de enfermedades crónicas y graves que afectan diferentes grupos étnicos y ambos géneros, aunque varias de ellas son significativamente más frecuentes en mujeres. Entre estas últimas se encuentran la neumonitis por hipersensibilidad (NH) que afecta predominantemente a mujeres (las que constituyen el 80% de los casos que se atienden en el INER).

Este padecimiento es provocado por la exposición ambiental a polvos orgánicos, en especial proteínas de diferentes aves como palomas, pichones, canarios, pericos australianos, etc. Otro grupo que afecta mujeres en una alta proporción son las EPID asociadas a padecimientos sistémicos autoinmunes (genéricamente conocidas como enfermedades reumatológicas).

El número de pacientes que ingresan al INER para diagnóstico incidente de EPID de etiología desconocida ha incrementado año con año y los 3 diagnósticos más frecuentes que se obtienen posterior al estudio de estas pacientes son enfermedades autoinmunes, neumonitis por hipersensibilidad y neumonías intersticiales idiopáticas.

El diagnóstico diferencial de estas enfermedades es fundamental para el tratamiento y pronóstico; para el diagnóstico de cualquiera de estas enfermedades, se requiere de la realización de estudios de pruebas funcionales respiratorias (espirometría, pletismografía, difusión de monóxido de carbono, caminata de 6 minutos), tomografía de alta resolución, estudios de laboratorio específicos como antígeno aviario, perfil reumatológico, broncoscopia para lavado bronquio alveolar y en caso necesario biopsia pulmonar y que por ende resulta costoso para las pacientes.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Actualmente el Instituto se mantiene operando como hospital 100% COVID-19, por lo que la atención médica se ha centrado en pacientes con insuficiencia respiratoria grave que requieren de cuidados intensivos y de ventilación mecánica invasiva. Situación que ha impactado en la atención médica de los padecimientos respiratorios crónicos y la patología del aparato respiratorio, no vinculada a infección por SARS-CoV-2 COVID-19, ya que la atención ambulatoria ha sido suspendida, lo que ha repercutido en las acciones de este Programa.

En la Acción 312 Cáncer Pulmonar, durante este trimestre solamente se logró captar a 10 mujeres con diagnóstico mutacional EGFR positivo para iniciar su tratamiento, sin embargo; la Coordinación de

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Oncología Torácica continua en la implementación del Plan de Trabajo para la captación de pacientes nuevos con diagnóstico realizado de forma externa (tanto histológico como molecular), Teniendo de este modo la posibilidad de recibir pacientes nuevos con diagnóstico confirmado toda vez que hasta el momento el Instituto dada la reconversión hospitalaria no está realizando biopsias. No se corrieron estudios de panel mutacional por lo que no es posible identificar la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres. Cabe resaltar que la mutación no es exclusiva de pacientes mujeres, pero si proporcionalmente más frecuente. Cabe señalar que la Coordinación de Oncología Torácica no ha detenido en ningún momento sus actividades pese a la Contingencia por la COVID-19.

En coordinación con el área de Comunicación Social, se toma conocimiento de los pacientes que están siendo referidos por otras Instituciones, públicas o privadas.

Mediante telemedicina se contacta a las pacientes, se reciben sus estudios de pre-diagnóstico y de ser candidata para la atención a través de oncología torácica del INER, en colaboración con diversas áreas, se gestiona la apertura de su expediente. De este modo se logró la captación al menos de 5 pacientes mujeres que cubren el perfil para recibir tratamiento dirigido.

A la fecha se mantiene el convenio de colaboración con el Instituto Nacional de Cancerología, para la atención presencial de ser necesario, lo que ha permitido dar a las pacientes, calidad de vida; no solo por el diagnóstico oportuno, sino por el buen manejo y control de la enfermedad. Encontrarnos en situación de Pandemia por el nuevo SARS-COV-2, limitó la atención a la población en general, dado las reconversiones a las que tuvieron que ajustarse varios Institutos. Sin embargo, la ubicación del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias en cercanía con el Instituto Nacional de Cancerología, facilitó la atención requerían las pacientes para no perder su seguimiento o en su caso recibir atención oportuna de primera vez.

Por lo que respecta a la Acción 313 Atención Integral de Mujeres con Asma, el control del Asma permite a las mujeres tener una mejor calidad de vida, disminuir ausentismo laboral, visitas a urgencias, hospitalizaciones, consultas adicionales y por lo tanto disminución de gastos directos e indirectos. A pesar de que la atención de consulta externa y la realización de pruebas de laboratorio, imagen y fisiología respiratoria siguen suspendidas, por la pandemia por COVID 19; la Clínica de Asma ha implementado los mecanismos necesarios para poder llevar a cabo la entrega de medicamentos a mujeres que forman parte de este Programa con el objetivo de mantener el control de su enfermedad, al periodo de reporte se ha podido dar atención a 83 mujeres.

En cuanto a la Acción 314 se solicitó a las pacientes espirometrías externas o indicación de médicos externos al INER para ajustar sus tratamientos de acuerdo a los resultados, durante este periodo no se realizaron estudios de laboratorio y tomografía en pacientes identificadas para diagnóstico de primera vez, sin embargo ha sido posible atender a 21 pacientes y en aquellas en quienes se ha logrado definir diagnóstico, se ha iniciado tratamiento con ambos medicamentos que cubre el programa. Entregando medicamento a 455 mujeres en este periodo.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Derivado de que el Instituto continúa reconvertido en Hospital 100% COVID-19, la atención ambulatoria a pacientes con patología respiratoria no COVID, sigue suspendida; situación que ha impactado en el cumplimiento de los compromisos establecidos.

En la Acción 312 Atención a Cáncer Pulmonar en Mujeres, solamente se han incluido 10 mujeres con diagnóstico mutacional EGFR positivo para iniciar su tratamiento.

En la Acción 313 Atención Integral de Mujeres con Asma, se han atendido 83 mujeres a través de telemedicina. Debido a la pandemia por SARS-CoV2 la realización de pruebas de laboratorio, imagen y de fisiología respiratoria se encuentra cerrada por lo que las acciones han sido únicamente la entrega de medicamentos necesarios para mantener el control de la enfermedad y seguimiento a través de teleconsulta.

Por lo que respecta a la Acción 314 Atención a las mujeres con enfermedad pulmonar intersticial difusa (EPID): neumonitis por hipersensibilidad y secundaria enfermedad autoinmunes /reumatológica, se otorgó atención médica a 21 mujeres. Asimismo, durante este periodo ha sido posible entregar medicamento a 455 mujeres del programa a fin de recibir tratamiento gratuito y poder dar seguimiento a su padecimiento.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la designación del INER como Hospital 100% COVID-19 y a la reconversión hospitalaria del Instituto, se ha frenado la atención integral de las mujeres incluidas en estos programas, además de limitar la inclusión de más mujeres que podrían verse beneficiadas con estas acciones.

Nuestro principal problema es que nuestro Instituto por la epidemia de coronavirus sigue atendiendo exclusivamente a estos pacientes, por lo que seguimos con las consultas de enfermedades intersticiales suspendidas hasta nuevo aviso e imposibilitados para hacer las pruebas de seguimiento a las pacientes, así como valoración por parte de sus médicos tratantes para poder ajustar los tratamientos. Seguimos insistiendo con llamadas para darles nuevas citas y oportunidad de recibir el medicamento, sensibilizamos a los pacientes de la necesidad de no suspender el medicamento.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NCG

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición “Salvador Zubirán”

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 146. Disminuir las tasas de morbilidad y mortalidad por cáncer cérvico uterino, a través de la provisión de servicios óptimos en la promoción, prevención, detección, diagnóstico, tratamiento y control del padecimiento.

CaCu

Definición de la población objetivo

Mujeres de cualquier edad que hayan iniciado vida sexual activa. De manera prioritaria las que presentan inmunosupresión, ya sea por enfermedades específicas o por medicamentos.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El cáncer cérvico-uterino (CaCu) es una patología exclusiva de la mujer y constituye la segunda causa de muerte por cáncer. Si bien puede decirse que durante la última década se han logrado avances significativos en la detección oportuna del CaCu y sus lesiones precursoras o preinvasoras, aún existe brecha de desigualdad entre mujeres ya que las de menor educación y recursos económicos tienen menos acceso a los servicios de salud. En el caso de las personas beneficiarias con enfermedades crónicas es frecuente que se privilegie la atención del padecimiento de base, relegándose la vigilancia de los problemas que afectan al tracto genital inferior, (cérvix uterino, vagina y vulva).

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

A partir del año 2010 se incluyó en la estructura programática un programa específico para la prevención, detección oportuna y tratamiento del cáncer de la mujer. Este programa se constituyó para dar continuidad y fortalecimiento a las actividades asistenciales que el Instituto venía realizando a lo largo de varias décadas, con los mismos objetivos. Durante los últimos 10 años se ha ampliado la infraestructura necesaria para realizar el tamizaje para CaCu y sus lesiones precursoras o preinvasoras mediante citología cervical y detección del ADN del virus del papiloma humano (VPH), inicialmente mediante la técnica de captura de híbridos y en la actualidad mediante reacción en cadena de la polimerasa (PCR). Asimismo, se ha ampliado la infraestructura para establecer los diagnósticos definitivos y brindar tratamiento ambulatorio (en la

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

mayoría de los casos) a quienes resulten afectadas. Para diagnóstico se cuenta con 4 colposcopios e instrumental para realizar biopsias del tracto genital inferior. Para tratamiento contamos con equipos para crioterapia (aplicación de nitrógeno líquido), vaporización con láser de CO₂, electrocirugía e histeroscopia. Excepcionalmente se realiza cirugía mayor o referencia de personas beneficiarias a otras instituciones.

Mensualmente, el Departamento de Patología informa los casos de personas beneficiarias con citología cervical anormal. A través de los servicios de trabajo social y consulta externa las personas beneficiarias son contactadas y citadas a consultas especializadas en la Unidad del Paciente Ambulatorio (UPA). En estas consultas, creadas específicamente en apoyo al programa, los médicos ginecólogos adscritos al Servicio de Ginecología o a la Clínica de Salud Reproductiva brindan atención ambulatoria para llevar a cabo los procedimientos diagnósticos y terapéuticos antes referidos. La mayoría de las lesiones se resuelven con procedimientos de criocauterización y tratamiento médico. Las personas beneficiarias con lesiones intraepiteliales de alto grado son tratadas con escisión electroquirúrgica con asa (conización cervical) o láser de CO₂, que se practican en la sala de procedimientos ambulatorios, ubicada también en la Unidad del Paciente Ambulatorio. La pequeña proporción de personas beneficiarias con lesiones invasoras del cérvix son referidas al Servicio de Oncología Médica.

Los servicios de tamizaje se ofrecen a todas las mujeres que los soliciten, mientras que los procedimientos de confirmación diagnóstica y tratamiento están dirigidos sólo a las personas beneficiarias atendidas en el Instituto.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el tercer trimestre del año se atendieron en el Instituto 17,389 mujeres y se realizaron 875 (5.03%) estudios de citología cervical (CC), de los cuales 730 (83.43%) correspondieron al grupo etario de 25 a 64 años siendo éste, el de mayor riesgo. El número de mujeres de este grupo fue de 11,822 lográndose una cobertura de tamizaje de 6.17%. En el grupo de personas beneficiarias de 65 o más años (n=4,538 mujeres) se realizaron 121 CC (13.83% del total) que corresponden a una cobertura del 2.67%. En el grupo de personas beneficiarias de 15 a 24 años (n=792) se efectuaron 24 CC (2.74% del total) que corresponden a una cobertura del 3.03%. En 237 personas beneficiarias que recibieron atención en el Instituto durante el trimestre no se contó con la información de edad ni se les practicó CC.

Se identificaron 64 personas beneficiarias con diversos tipos de lesiones intraepiteliales del cérvix y 5 personas beneficiarias con resultado positivo para cáncer cérvico-uterino. Todas las personas beneficiarias se han tratado en la institución.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El programa se desarrolló de manera eficiente y oportuna hasta el mes de febrero del 2020, sin embargo, a partir de marzo las actividades regulares del Instituto se vieron interrumpidas (casi en su totalidad), para dar lugar a acciones extraordinarias dirigidas a atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV-2. La reconversión hospitalaria se mantuvo durante todo el primer semestre de 2020, y por ello la atención de las personas beneficiarias NO COVID-19 fue limitada. En el segundo semestre de 2020 se inició un proceso de reapertura gradual de los servicios, privilegiando aquéllos que se consideraron básicos, como consulta externa, atención continua, cirugía electiva y hospitalización de personas beneficiarias procedentes de la consulta externa. Durante el año en curso el número de consultas se ha ido incrementando, pero las actividades de nuestro programa continúan siendo limitadas y por ende la posibilidad de realizar estudios de tamizaje y procedimientos de diagnóstico y tratamiento de las lesiones del tracto genital inferior también sigue siendo reducida, impidiéndonos alcanzar las metas deseadas. Una vez que la contingencia se controle y las autoridades así lo permitan, estaremos en condiciones de intensificar las acciones de nuestro programa. La vacunación contra el virus SARS-CoV-2 realizada en el Instituto ha contribuido a acelerar la reactivación de las actividades de nuestro programa.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación
Independientemente de que el programa de reapertura antes señalado continúe expandiéndose de manera exitosa persiste el riesgo de que las personas beneficiarias opten por no acceder a los procedimientos de tamizaje del cáncer del tracto genital inferior y sus lesiones precursoras, siguiendo los periodos recomendados por las guías nacionales e internacionales en condiciones habituales. La recomendación de quedarse en casa, así como el miedo al contagio, los problemas de movilidad y las limitaciones económicas derivadas de la pandemia pueden justificar tal decisión.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NCG

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición “Salvador Zubirán”

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud materna, sexual y reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 354. Brindar capacitación al personal involucrado en el tema de Salud materna, sexual y reproductiva

Cursos

Definición de la población objetivo

Personas servidoras públicas, empleadas del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán (INCMNSZ), que desarrollan alguna de las actividades que se requieren para llevar a cabo las acciones del Programa Salud Materna, Sexual y Reproductiva, del propio Instituto. Incluye a personal de salud u otras disciplinas que requieren apoyo para actualización y/o capacitación en las funciones que realizan para el Programa.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El INCMNSZ trabaja permanentemente en acciones dirigidas a la prevención, detección oportuna, diagnóstico y tratamiento del cáncer cérvico-uterino y mamario, para lo cual se realizan estudios de citología cervical, detección del virus del papiloma humano, mastografías, ultrasonidos y otros estudios de mama así como diversos procedimientos terapéuticos. Sin embargo, los constantes avances en la ciencia y la tecnología demandan actualizar y/o capacitar al personal que realiza estos estudios y procedimientos.

En el Instituto una proporción significativa del personal de salud (técnico, de enfermería y de apoyo administrativo) está integrado por mujeres, denotándose una brecha de género, motivo por lo cual es imperativo contar con apoyo para llevar a cabo su actualización y capacitación, además de beneficiar a las personas beneficiarias que son atendidas en el Instituto. Por otra parte, también es necesario capacitar a las personas servidoras públicas en temas de Equidad de Género y Salud, ya que esta materia puede estar en desventaja con respecto al conocimiento y difusión de otras áreas de la medicina y servicios de salud.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En el Instituto continúan realizándose actividades encaminadas a la atención de pacientes con COVID-19 y paralelamente las que se requieren para brindar atención a personas con condiciones no-COVID-19 que ponen en riesgo elevado la salud o la vida. Estas actividades demandan la participación continua de gran parte del personal de salud, limitando su disponibilidad para atender a cursos y/o adiestramientos técnicos. Por lo tanto, se ha promovido la participación en cursos virtuales con la intención de que se lleven a cabo paulatinamente y sin interferir con las funciones laborales.

Los cursos que requieren participación presencial se ha re-iniciado bajo observancia de las medidas de seguridad sanitaria requeridas.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al inicio del año se proporcionó información a los responsables de las unidades participantes en el Programa Salud Materna, Sexual y Reproductiva con el fin de que propusieran a las personas candidatas a recibir el apoyo específico para optimizar su competencia profesional y calidad del trabajo. Hasta ahora se han recibido solicitudes de los Departamentos de Radiología e Imagen, y de Ingeniería Biomédica. En este tercer trimestre se logró llevar a cabo la participación de personal del Departamento de Radiología e Imagen en el XX Curso Internacional de Ultrasonido, avalado por la Sociedad Mexicana de Radiología e Imagen.

De acuerdo a la información proporcionada por la persona Titular del Área dicho curso tendrá impacto en la aplicación de mejores técnicas de imagen al interior del Instituto, las cuales a su vez propiciarán la obtención de un mejor diagnóstico de distintos padecimientos dentro de los que destacan los que corresponden a la salud materna, sexual y reproductiva. La participación fue de 17 médicos (especialistas y residentes) integrantes del Departamento de Radiología e Imagen.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La pandemia de COVID-19 y la atención de otras enfermedades graves, mantienen ocupado a gran parte del personal de salud, limitando su disponibilidad de tiempo para asistir a cursos. Por otra parte, la capacitación técnica requiere de actividades presenciales, que han estado limitadas, pero gradualmente se reiniciarán. De hecho, se visualizan por lo menos 2 cursos presenciales o híbridos para el último trimestre del año en curso, en los cuales participará un mayor número de participantes.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NCG

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición “Salvador Zubirán”

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 144. Disminuir el ritmo del crecimiento de la mortalidad por cáncer de mama, a través de la provisión de servicios óptimos en la detección, diagnóstico, tratamiento y control del padecimiento.

CaMa

Definición de la población objetivo

Mujeres atendidas en el Instituto cuya edad es igual o mayor a 40 años. Se les practica estudio de mastografía ya sea de tamizaje, para diagnóstico oportuno del cáncer mamario (CaMa), o bien con fines de seguimiento en los casos ya diagnosticados.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El cáncer mamario se presenta predominantemente en mujeres, constituyendo la primera causa de muerte por cáncer. Las normas nacionales e internacionales recomiendan practicar una mastografía cada 2 años a todas las mujeres cuya edad está entre los 40 y 50 años, y anualmente a las mayores de 50 años. Sin embargo, estas metas no logran alcanzarse debido a diversos factores, tales como la insuficiente motivación de la población, las limitaciones económicas y/o de acceso a servicios de salud, así como nivel educativo. Aún existe una importante brecha de desigualdad entre mujeres, ya que las de menos recursos y educación cuentan con menor acceso a estudios de tamizaje y con frecuencia acuden a los servicios de salud con lesiones avanzadas.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Con el programa Salud Materna, Sexual y Reproductiva se ha logrado fortalecer y ampliar la cobertura de mastografías en la población de personas beneficiarias atendidas en el Instituto, favoreciendo con ello la detección oportuna y tratamiento de un mayor número de casos. De igual manera, con la implementación del programa se incrementaron los estudios complementarios a la mastografía, tales como ultrasonidos de mama, resonancias magnéticas, biopsias guiadas y marcajes. Asimismo, se tuvo la posibilidad de colaborar en la creación de instalaciones especialmente dedicadas para brindar tratamiento con radioterapia y/o quimioterapia a las mujeres afectadas (Servicio de Radioterapia y Física Médica), las cuales han prestado servicio a lo largo de 9 años.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el tercer trimestre del año se atendieron 17,389 mujeres en el Instituto y se realizaron 871 (5.01%) estudios de mastografías, de las cuales 748 (85.88% del total) se realizaron en mujeres de 40 a 69 años de edad siendo éste, el grupo de mayor riesgo. La cobertura alcanzada fue del 7.47% del total de población del

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

grupo etario (n= 10,010 mujeres); en mujeres mayores de 69 años se realizaron 112 mastografías (12.86% del total) con una cobertura de 3.76% de 2,979 mujeres; y en el grupo de menores de 40 años, se efectuaron 11 mastografías (1.26% del total) con una cobertura del 0.26% de 4,163 mujeres. En 237 de las personas beneficiarias atendidas en el Instituto durante el periodo del informe no se contó con la información de edad ni se les practicó una mastografía.

Se identificaron 23 estudios de mastografía anormales, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera: BIRADS 6= 10, BIRADS 5= 3 y BIRADS 4= 10. Todas las personas beneficiarias se han tratado en la institución.

Cabe señalar que como complemento al diagnóstico y / o tratamiento del cáncer de mama durante el 3er trimestre se realizaron los siguientes estudios: 20 resonancias magnéticas, 15 biopsias, 238 ultrasonidos de mama, 8 marcajes y 4 clips de mama.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante los años 2018 y 2019 no se alcanzó la meta de mastografías planeadas, habiéndose identificado diversos obstáculos que fueron descritos en el Informe del Primer Trimestre 2020. En resumen, incluían el requisito de que para efectuar la mastografía la paciente debiera contar con una cita previamente programada en consulta externa, limitaciones temporales en la disponibilidad de los equipos ocasionadas por la necesidad de someterlos a mantenimiento preventivo o correctivo, e insuficiente motivación de médicos y personas beneficiarias para indicar y acceder a los estudios dirigidos a la detección oportuna del cáncer mamario. A principios del año 2020 se inició la implementación de diversas medidas correctivas, también descritas en informes previos, cuyo desarrollo se interrumpió en el mes de marzo del mismo año debido a que las actividades regulares del Instituto se cancelaron (casi en su totalidad) para dar lugar a acciones extraordinarias dirigidas a atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV-2.

La reconversión hospitalaria se mantuvo a lo largo del primer semestre y por ende, la atención de las personas beneficiarias NO COVID 19 continuó siendo limitada. En el segundo semestre de 2020 se inició un proceso de reapertura gradual de los servicios, privilegiando aquéllos que se consideraron básicos, como consulta externa, atención continua, cirugía electiva y hospitalización de personas beneficiarias procedentes de la consulta externa. A partir del presente año el número de consultas se ha ido incrementando pero las actividades de nuestro programa continúan siendo limitadas y por ende la posibilidad de realizar estudios de tamizaje del cáncer mamario sigue siendo reducida, impidiéndonos alcanzar las metas deseadas. Una vez que la contingencia se controle y las autoridades así lo permitan, estaremos en condiciones de intensificar las acciones de nuestro programa. La vacunación contra el virus SARS-CoV-2 realizada el Instituto a su personal de salud está contribuyendo a la reactivación gradual de las actividades programadas.

Por otra parte, independientemente de que el programa de reapertura se lleve a cabo de manera exitosa persiste el riesgo de que las personas beneficiarias opten por no acceder a los procedimientos de tamizaje/diagnóstico oportuno del cáncer mamario en los periodos que establecen las guías nacionales e internacionales. La observancia de la recomendación de quedarse en casa, así como el miedo al contagio, los problemas de movilidad y limitaciones económicas derivadas de la pandemia pueden anticipar y justificar tal decisión.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Una vez que la contingencia sanitaria se controle estaremos en condiciones de proceder a la promoción y acciones del programa, sujetándonos a las condiciones de seguridad que las autoridades institucionales establezcan.

Las personas beneficiarias con diagnóstico de cáncer mamario han continuado y continuarán recibiendo tratamiento en el área de radio-oncología y quimioterapia, independientemente de cual sea su condición en relación a la COVID-19.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Atención a la Salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NCK

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez

Clave del Pp: E023

Nombre del Pp: Atención a la Salud

Tipo de acción: 1. Acciones que Promueven la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Número y denominación de la acción: 304. Otorgar tratamiento a pacientes con esclerosis múltiple.

Definición de la población objetivo

Este padecimiento es progresivo en el sistema nervioso central el cual provoca lesiones afectando el cerebro y la médula espinal. En el sistema de salud aparece entre las primeras 10 causas de atención neurológica, principalmente en jóvenes entre 20 y 40 años de edad y predomina más en las mujeres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El diagnóstico en esta enfermedad es muy difícil porque no existe una prueba única que pueda confirmar la EM. Todo este proceso de diagnóstico debe incluir el análisis de: síntomas, indicios y pruebas. En general, las mujeres se ven afectadas por esclerosis múltiple por una tasa casi doble de la de los hombres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De los 61 pacientes atendidos durante el Tercer Trimestre, 42 fueron otorgados a mujeres y 19 hombres.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Las terapias que modifican la enfermedad han brindado nuevas esperanzas al tratamiento de la EM. Desafortunadamente, todos los tratamientos actuales que modifican la enfermedad no son perfectos y el énfasis en la atención de la EM aún está dirigido al tratamiento de los síntomas y a la prevención de las complicaciones de la incapacidad.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto del PEF: Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDE

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes

Clave del Pp: E010

Nombre del Pp: Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 163. Apoyar el desarrollo profesional del capital humano.

Definición de la población objetivo

Se incluyen en este rubro a todos los médicos (hombres y mujeres) que son aceptados para la realización de una Especialización Médica en el Instituto que son: Ginecología y Obstetricia, Biología de la Reproducción Humana, Infectología, Medicina Materno Fetal, Neonatología y Urología Ginecológica; así como para los Curso de Posgrado de Alta Especialidad en Medicina que son: Cirugía Endoscópica Ginecológica, Cuidados Intensivos del Recién Nacido, Genética Perinatal, Medicina Crítica en Obstetricia, Periposmenopausia, Cardiología Fetal y Cirugía en el Recién Nacido que cuentan con beca para realizar sus estudios.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En este rubro se observa que el 63.18% de los médicos en preparación en el Instituto son mujeres y que por lo tanto en el INPer no se hacen diferencias de género para el ingreso o para la permanencia en los cursos de formación de recursos humanos especializados para la salud, mostrándose la equidad con la que se manejan las Especialidades Médicas y Curso de Posgrado de Alta Especialidad en Medicina. En el INPer **no hay brecha de género**, la proporción de mujeres y hombres se inclina hacia las primeras basado en igualdad de oportunidades para ambos géneros.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Se impartieron cinco cursos por medio de Webinar o cursos en línea para la capacitación de los residentes los cuales fueron: 7° Curso internacional de Histeroscopia y 3er taller recesión mecánica histeroscópica en modelos, XI Curso Internacional de transporte médico, pediátrico y neonata, Semana Mundial de la Lactancia Materna, Proteger la lactancia materna: Una responsabilidad Compartida, XII Curso Internacional de Histerectomía Laparoscópica y 2° Foro de Investigación Neonatal INPer 2021. Nuestros pasos hacia el futuro

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Se ha logrado una mayor integración entre hombres y mujeres.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Por el momento no se observan obstáculos, sino oportunidades ya que los cursos de capacitación son en línea

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto del PEF: Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDE

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes

Clave del Pp: E010

Nombre del Pp: Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 302. Capacitación del personal en materia de derechos humanos de las mujeres y perspectiva de género en la salud.

Definición de la población objetivo

El Programa Anual de Capacitación está dirigido a los/las servidores/as públicos de la Dirección de Administración y Finanzas, así como al personal administrativo de las diferentes Direcciones del Instituto. Y para dar cumplimiento en las materias de protección civil, inducción, derechos humanos y erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres, se contempla a todo el personal del instituto (área administrativa, médica, paramédica y afín)

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De las 664 acciones de capacitación realizadas durante el tercer trimestre julio-septiembre, 545 fueron servidores/as públicos que recibieron capacitación en materia de derechos humanos de las mujeres y perspectiva de género en la salud.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Durante el tercer trimestre julio-septiembre 2021 se llevaron a cabo las siguientes acciones: *Webinar:* La Participación de las Mujeres en la Medicina y la Salud Pública, el Seminario Virtual: Salud y Discapacidad: Atención con Calidad e Inclusión, los cursos Las Instituciones de Salud Bajo el Enfoque de los Derechos Humanos, Políticas de Cuidado y Autonomía Económica (3a. Emisión), Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública de la Ciudad de México (3a. Emisión), Violencias contra niñas, jóvenes y mujeres en contexto de emergencia y crisis (3a. Emisión) y la Videoconferencia: La Interculturalidad en la Atención a la Salud

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El *Webinar*: La Participación de las Mujeres en la Medicina y la Salud Pública buscó difundir los avances y brechas de la desigualdad y discriminación en las mujeres médicas trabajadoras en el sector de la salud pública.

El Seminario Virtual: Salud y Discapacidad: Atención con Calidad e Inclusión tuvo como objetivo generar un espacio de reflexión con especialistas en torno a garantizar a la población con discapacidad sus derechos en salud, la salud sexual y reproductiva de la población con discapacidad como un derecho a la salud en el marco normativo y políticas públicas en materia de discapacidad, así como identificar los logros y desafíos en el ámbito de la salud.

El curso Las Instituciones de Salud Bajo el Enfoque de los Derechos Humanos tuvo como finalidad que las personas servidoras públicas conocieran la importancia de retomar el enfoque de derechos humanos en las instituciones para que colaboren en la promoción de la cultura e impulsen el desarrollo sostenible del país con pleno respeto de los derechos humanos.

El curso Políticas de Cuidado y Autonomía Económica buscó que las y los servidores públicos pudieran estar al frente del diseño, implementación o coordinación de políticas y programas para el cuidado de la Institución y en los diversos niveles y contextos, incluyendo en ellos, los referentes más importantes sobre cuidados y las políticas públicas del tema.

Con el curso de Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública de la Ciudad de México se buscó que las personas servidoras públicas adquirieran los conocimientos básicos que permitirán incorporar la perspectiva de género en todas las fases de elaboración de la política pública en el marco de igualdad sustantiva para la Ciudad de México.

El curso de Violencias contra niñas, jóvenes y mujeres en contexto de emergencia y crisis tuvo como objetivo que las personas servidoras públicas analizarán las violencias contra niñas, jóvenes y mujeres en el marco de emergencias y crisis, teniendo en cuenta las bases sociales y culturales que las favorecen y perpetúan.

Con el fin de plantear acciones para su erradicación, atención y prevención y con la Videoconferencia: La Interculturalidad en la Atención a la Salud tuvo como finalidad sensibilizar a las personas servidoras públicas sobre la incorporación del enfoque intercultural en el acceso y prestación a los servicios de salud, lo que permitirá garantizar el pleno respeto a los derechos humanos.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto del PEF: Investigación y Desarrollo Tecnológico en Salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDE

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y Desarrollo Tecnológico en Salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción:

128 Fomentar la investigación en salud

129 Desarrollar la investigación clínica

130 Desarrollar la investigación en ingeniería biomédica

Definición de la población objetivo

Personal adscrito al Instituto Nacional de Perinatología que realiza habitual y sistemáticamente actividades de investigación científica básica, clínica y sociomédica orientadas a las líneas de investigación institucional para la atención de Enfermedad hipertensiva asociada al embarazo, Morbilidad y mortalidad materna, fetal y neonatal, Nutrición, obesidad, diabetes y trastornos metabólicos, Enfermedades infecciosas y de impacto perinatal, Origen perinatal de las enfermedades del niño y del adulto, Factores ambientales, socioculturales y de salud mental que afectan la Salud reproductiva e infantil, Endocrinología y Biología de la Reproducción, Salud ginecológica y embarazo adolescente, Biología del desarrollo y medicina regenerativa y Cáncer y trastornos ginecológicos, que cuenta con dictamen vigente en el Sistema Institucional de Investigadores y el Sistema Nacional de Investigadores del CONACyT.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Atendiendo a las políticas de igualdad y equidad, la Dirección de investigación trabaja para fomentar la participación de los investigadores tanto del sexo femenino como masculino en las convocatorias de nuevo ingreso o permanencia, del Sistema Nacional de Investigadores y del Sistema Institucional de Investigadores, no obstante se ha visto mayor participación del personal de sexo femenino para la obtención de dichos nombramientos, por lo que al segundo trimestre de este año se registra 39 mujeres y 23 hombres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Promover la generación de proyectos de investigación que coadyuven a disminuir la morbi-mortalidad materna y perinatal mediante la prevención, el diagnóstico temprano y el tratamiento, mejorar la calidad de vida de los pacientes y reducir el costo de su atención, tanto para las mujeres

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

como para los hombres de nuestra población objetivo, tanto en las convocatorias institucionales como en las convocatorias para desarrollo de proyectos con financiamiento externo.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La condición sociocultural de las jóvenes adolescentes del estudio que cursaron con un embarazo en el tercer nivel de atención tiene implicaciones SOCIOCULTURALES y ECONÓMICAS, POLÍTICAS Y DE GÉNERO que LIMITAN su desarrollo; de ellas y de sus hij@s.

Para las mujeres jóvenes y adolescentes desde sus perspectivas y representaciones, viven desde otras perspectivas que tienen que ver con sus contextos socioculturales y familiares, determinando la reproducción social de una práctica en la que se convierten en madres jóvenes cuyas representaciones sociales responden a un ideal del género femenino. Ser mujeres y ser madres, Se realizan mediciones antropométricas (peso, longitud, perímetro cefálico y se mide porcentaje de grasa corporal). Se llenan cuestionarios establecidos, debido a la pandemia se han captado vía telefónica a 411 mamás y 413 niños a los cuales se les han aplicado cuestionarios y pruebas psicológicas a las madres y de neurodesarrollo a los niños(as).

- Se han atendido vía telefónica a pacientes de seguimiento, a las cuales se les aplicaron:
 - 101 Niños diferentes edades: Perfil sensorial, ASQ y cuestionario de sueño
 - 103 Mamá: Home. Cooper. IDARE, Cuestionario de crianza y WAS

Nutrición

Se han atendido:

- 403 pacientes en 1º trimestre.
- 322 pacientes en 2º trimestre.
- 324 pacientes en 3º trimestre (26 de ellas sólo tienen datos telefónicos).
- 298 nacimientos (43 de ellas no tienen medición al nacimiento porque nacieron en pandemia).
- 259 pacientes 1 mes postparto (41 de éstas sólo con datos telefónicos).
- 232 pacientes 6 meses postparto (76 de éstas sólo con datos telefónicos).
- 210 pacientes 12 meses postparto (91 de éstas sólo con datos telefónicos).
- 150 pacientes 18 meses postparto (82 de éstas sólo con datos telefónicos).
- 122 pacientes 24 meses postparto (74 de éstas sólo con datos telefónicos).

Contingencia COVID

- 2 pérdidas gestacionales.
- Debido a la contingencia sanitaria provocada por el COVID-19, se han atendido por vía telefónica desde marzo 2020, a 426 pacientes de seguimiento. La comunicación por vía telefónica integra: el acuerdo de una fecha posterior para retomar el seguimiento y aplicación de los siguientes cuestionarios:
 - Cuestionario de Prácticas de Lactancia Materna.
 - Cuestionario introducción a la Alimentación Complementaria.
 - Cuestionario de Frecuencia de consumo de alimentos.
 - Datos de salud materno y del bebé.

12 meses	91 pacientes
18 meses	82 pacientes
24 meses	74 pacientes

Dado el diseño planteado, se continúa la recolección de datos a partir de expedientes. A la fecha se cuenta con 153 pacientes en la base de datos y con 115 cordones, sin cambios, Por vacaciones no pudimos avanzar con invitaciones a escuelas, apenas ayer tuvimos la 1er. Sesión de Escuela para Padres con 45 participantes y tendremos 4 sesiones más, esperando aumentar la N. Nos refirieron un gran incremento de peso en sus hijos

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

y en ellos por la pandemia. Seguimos difundiendo en redes, Se han medido hasta el momento el total de las pacientes necesarias para las curvas de PLGF 1. Se han medido hasta el momento 65 pacientes para la medición de SFLT1. Se someterá al comité de Investigación un anexo para la medición del radio PLGF/SFLT1 para la evaluación de la paciente preecláptica.

Se agrego a estas mediciones VEGF, Sflt1, endogлина, como otros marcadores angiogénicos y esta evaluado sub-grupos de pacientes con patología entre ellos pacientes con restricción en el crecimiento, fetos pequeños para la edad gestacional, pacientes con preeclampsia y pacientes con preeclampsia + restricción en el crecimiento. Ya se tienen los sub-grupos realizados y ya se tiene los resultados de todos los marcadores séricos, se procederá a realizar el análisis estadístico, Hasta el momento se han incluido 135 pacientes en el reclutamiento de pacientes.

Se cuenta con la evaluación ultrasonográfica de estos fetos.

Se recabaron los resultados perinatales de los fetos incluidos en el proyecto que hasta el momento ya hayan terminado su embarazo.

El trabajo clínico en este momento está detenido por la situación de contingencia y trabajo a distancia, Se han tomado 30 muestras de moco cervical en pacientes que son consideradas como de alto riesgo para parto prematuro.

Se está buscando la estrategia para poder reclutar pacientes de alto riesgo en forma más efectiva ya que la colaboración con el departamento de urgencias no está siendo suficiente para completar el tamaño de muestra, sin embargo, por la situación actual este proceso está detenido.

Este proyecto es parte mi formación en el Doctorado en Ciencias de la Salud, actualmente en el séptimo trimestre.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los obstáculos son de carácter presupuestal, ya que para el ejercicio 2021 se redujo 6 mdp la asignación para el PPE022. No obstante que tanto el desarrollo de la investigación como la publicación de los resultados dependen en gran medida de la disponibilidad de recursos, se continúa dando prioridad al ejercicio del gasto para el pago de publicaciones y compra de reactivos que promuevan la participación y producción científica.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción:

128 Fomentar la investigación en salud

129 Desarrollar la investigación clínica

130 Desarrollar la investigación en ingeniería biomédica

Definición de la población objetivo

Personal adscrito al Instituto Nacional de Perinatología que realiza habitual y sistemáticamente actividades de investigación científica básica, clínica y sociomédica orientadas a las líneas de investigación institucional para la atención de Enfermedad hipertensiva asociada al embarazo, Morbilidad y mortalidad materna, fetal y neonatal, Nutrición, obesidad, diabetes y trastornos metabólicos, Enfermedades infecciosas y de impacto perinatal, Origen perinatal de las enfermedades del niño y del adulto, Factores ambientales, socioculturales y de salud mental que afectan la Salud reproductiva e infantil, Endocrinología y Biología de la Reproducción, Salud ginecológica y embarazo adolescente, Biología del desarrollo y medicina regenerativa y Cáncer y trastornos ginecológicos, que cuenta con dictamen vigente en el Sistema Institucional de Investigadores y el Sistema Nacional de Investigadores del CONACyT.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Atendiendo a las políticas de igualdad y equidad, la Dirección de investigación trabaja para fomentar la participación de los investigadores tanto del sexo femenino como masculino en las convocatorias de nuevo ingreso o permanencia, del Sistema Nacional de Investigadores y del Sistema Institucional de Investigadores, no obstante se ha visto mayor participación del personal de sexo femenino para la obtención de dichos nombramientos, por lo que al segundo trimestre de este año se registra 39 mujeres y 23 hombres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Promover la generación de proyectos de investigación que coadyuven a disminuir la morbi-mortalidad materna y perinatal mediante la prevención, el diagnóstico temprano y el tratamiento, mejorar la calidad de vida de los pacientes y reducir el costo de su atención, tanto para las mujeres como para los hombres de nuestra población objetivo, tanto en las convocatorias institucionales como en las convocatorias para desarrollo de proyectos con financiamiento externo.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el trimestre, se mantuvo el número total de investigadores con nombramiento vigente de 77 a 83. Se mantuvo la tendencia a promoción de los investigadores hacia categorías más altas: C de 27 a 32 y E de 3

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

a 5. El número de investigadores SNI se mantuvo en 62 con ingresos y promociones a nivel I. Durante el periodo se publicaron 21 productos con enfoque de género en colaboración con otras instituciones 2 en el INPer destacando los siguientes: Perfil de expresión de cuatro miRNAs en el suero de pacientes con endometriosis; Hemangioma hepático gigante en una mujer embarazada. Reporte de un caso. Reporte de un caso y Riesgo de infección en recién nacidos expuestos a la colonización vaginal por *Chlamydia trachomatis* (2020). Se realizaron 48 proyectos con enfoque de género entre los cuales destacan los siguientes: Dilucidación de los mecanismos involucrados en la capacidad de la prolactina decidual para modular la respuesta inmune innata mediada por tlr2 y tlr-4 en la interfase materno-fetal; Estudio retrospectivo de alteraciones congénitas estructurales en pacientes del Instituto Nacional de perinatología (ERACE-INPer) y Estrategias preventivas en el embarazo adolescente en menores de 15 años de edad: Voces de las protagonistas

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los obstáculos son de carácter presupuestal, ya que para el ejercicio 2021 se redujo 6 mdp la asignación para el PPE022. No obstante que tanto el desarrollo de la investigación como la publicación de los resultados dependen en gran medida de la disponibilidad de recursos, se continúa dando prioridad al ejercicio del gasto para el pago de publicaciones y compra de reactivos que promuevan la participación y producción científica.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 128. Fomentar la investigación en salud

Definición de la población objetivo

La ENSANUT tiene como objetivo la población de todo el país. A partir de la ENSANUT Continua, al final del periodo 2020-2024 se consolidará una encuesta nacional representativa de las 32 entidades federativas. Los habitantes de viviendas particulares seleccionadas en la muestra se dividen en cuatro grupos etarios (adultos, adolescentes, escolares y preescolares) con el propósito de estudiar los temas de salud y nutrición en los grupos de edad prioritarios en la salud pública.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

1. En México, las encuestas nacionales de salud iniciaron en 1986 con el propósito de describir de modo cuantitativo el estado de la población mexicana. En particular evidencia brechas en salud entre las mujeres y hombres, derivado entre otras cosas de las desigualdades sociales que se experimentan a lo largo de la vida.
2. En particular, en 2020 debido a la emergencia sanitaria por COVID-19, fue posible visibilizar problemas de salud en el contexto de la pandemia y mostrar brechas de desigualdad existentes en la población y se imponen retos para el sistema de salud.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el primer trimestre se identificaron cuatro grandes etapas que se realizarán a lo largo del año para desarrollar e implementar la ENSANUT: 1) Diseño de la encuesta y elaboración de cuestionarios, 2) Programación de máscaras de captura, 3) Capacitación y 4) Implementación de la encuesta. Se estima tener un 15% de avance.

Durante el segundo trimestre se concluyó en la elaboración de cuestionarios de acuerdo con los diferentes equipos de expertas y expertos en cada tema, se avanzó en la programación de los cuestionarios y en el sistema general de la encuesta y se planeó la capacitación para ser realizada en el próximo trimestre. Se considera un 45% de avance en este indicador.

En el tercer trimestre se realizó la capacitación del personal de campo en los diferentes cuestionarios, mediciones y obtención de muestras de sangre y, se inició el levantamiento en campo. Se considera un avance del 70% en este indicador.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación
El riesgo de contagio durante la pandemia de COVID-19. Para ello los encuestadores contarán con equipo de protección personal para la capacitación y durante todo el trabajo de campo para evitar contagios. Aun así, algunos encuestadores han presentado enfermedad leve de COVID-19 siendo necesario su aislamiento para cuidar la evolución de la enfermedad y evitar brotes. Lo anterior ha afectado el cronograma de trabajo de la encuesta.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 128. Fomentar la investigación en salud

Definición de la población objetivo

Todas las mujeres a nivel nacional.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Investigación con perspectiva de género. El INSP es uno de los principales generadores de evidencia científica en salud pública a nivel nacional, por lo que es fundamental que en el INSP se impulse el desarrollo de investigación y servicio que consideren la perspectiva de género. Se trata de la suma de acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres que no se han reportado en los otros indicadores, por ejemplo, seminarios de sensibilización para el enfoque de género, acciones que se realizan de manera continua por los servidores públicos que participan como consejeros, primer contacto para orientar y acompañar a las presuntas víctimas de acoso sexual, etc. Para la realización de este indicador es necesario: 1) identificar otras acciones que promuevan la igualdad de género al interior de la institución, 2) elaboración de un calendario tentativo y 3) realización de las actividades.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este primer trimestre se han realizado un ciclo de conferencias sobre el COVID-19 que son transmitidas por zoom y por las redes sociales institucionales, se han realizado: 1) ¿Qué puedo hacer para prevenir el contagio?, 2) ¿Qué hacer si pienso que tengo COVID?, 3) Salud materno infantil y COVID -19, 4) Vacunación para COVID-19, 5) Salud mental en la pandemia y 6) Nutrición y actividad física en COVID-19. En cultura institucional se han realizado difusión del día naranja contra la violencia contra las mujeres, número de género y salud en cifras. Adicionalmente el Comité de ética del INSP durante marzo lanzó el valor del mes sobre igualdad y no discriminación. Actúa y promueve el valor de igualdad y no discriminación, prácticas y experiencias de discriminación, datos importantes sobre discriminación de género, 8 de marzo Día Internacional de la Mujer. Se estima tener un 17% de avances en este primer trimestre.

En este segundo trimestre se realizó difusión de las diferentes acciones en respuesta sectorial frente a la Covid-19:

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1) Desarrollo del repositorio de productos del INSP sobre COVID-19 donde se pueden encontrar artículos científicos, documentos de postura, encuestas, estrategias de comunicación, resumen de proyectos de investigación;

2) Teleconferencias sobre COVID-19 donde se analizan y discuten los retos que ha enfrentado México en el combate a la pandemia y el papel de las y los investigadores y profesionales de la salud ante la mayor crisis sanitaria de los últimos 100 años;

3) Investigadores del INSP que colaboran de manera permanente en el grupo de Secretaría de Salud para la atención de la emergencia, apoyo de investigadores del INSP al InDRE en el fortalecimiento de la vigilancia epidemiológica de COVID-19, Coordinación y participación en el Grupo Técnico Asesor para la Vacuna (GTAV) COVID-19, colaboración en el grupo técnico para la estimación del exceso de mortalidad, donde participa la Secretaría de Salud, el Registro Nacional de Población y el INEGI;

4) Integración de un Grupo Asesor conformado por 14 instituciones nacionales e internacionales para realizar el seminario "Reflexiones sobre la respuesta de México ante la pandemia de Covid-19 y sugerencias para enfrentar los próximos retos";

5) Por invitación del Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades (CENAPRECE) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), el INSP realiza una evaluación de la Estrategia de Promoción de la Salud, Prevención, Atención y Mitigación de la COVID-19 en el marco de la Atención Primaria a la Salud (Estrategia APS-COVID), implementada en 5 estados del país;

6) ENSANUT continua (2020-2014) que aborda los efectos de la pandemia en la salud, nutrición y bienestar de la población. Adicionalmente, el 19 de Mayo se realizó la presentación de ENSANUT CONTINUA COVID 19 para el estado de Guanajuato, el 11 de junio se presentaron los resultados de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2020 sobre Covid-19. Adicionalmente se han realizado seminarios que permiten visibilizar a población vulnerable, por ejemplo "El impacto del Covid-19 en las condiciones de vida de la población de origen latino en Estados Unidos: Una revisión de literatura" realizado en junio, Midiendo el impacto de la pandemia de Covid-19 en el bienestar de los hogares, con especial énfasis en las familias con niñas y niños realizado en junio. Adicionalmente, en la Gaceta de Salud pública se realizaron artículos relacionados con Cuidar la Salud: una responsabilidad compartida, en foro de opinión en voz de las mujeres en la docencia e investigación, Es Maestras: la cohorte de cáncer más grande de América Latina.

En este tercer trimestre, se realizaron teleconferencias sobre COVID-19 en México:

Actualización de variantes de SARS-Cov2, variantes del COVID-19, Cuántas hay, donde surgieron y que sabemos de ellas?

Se realizaron diversos seminarios uno donde se presentó la serie de recomendaciones para apoyar la elaboración de propuestas para el desarrollo de un plan nacional de preparación y respuesta ante una emergencia sanitaria en tiempos de pandemia.

El impacto de la salud mental de la pandemia de COVID-19 en México, Necesidad y utilidad de la participación ciudadana en la prevención y control de COVID-19: la experiencia de Guerrero, México.

En temas de cultura institucional se circuló a nivel institucional los talleres para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombre en el ámbito de la salud, se distribuyó información sobre prevención del acoso y hostigamiento sexual en el trabajo, reglas de integralidad-la regla del trato digno, día naranja "Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres", día de los pueblos indígenas-Trabajamos juntos por una mejor

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

atención con enfoque intercultural”. Se difundió información de eventos de otras instituciones como el de “La participación de las mujeres en la medicina y la salud pública”.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Sin obstáculos detectados

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y Desarrollo Tecnológico en Salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y Desarrollo Tecnológico en Salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 128. Fomentar la investigación en salud.

Definición de la población objetivo

Todas las mujeres a nivel institucional.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Dentro de las acciones para reducir la brecha entre hombres y mujeres a nivel institucional se encuentra la creación de un grupo de trabajo en igualdad que realice recomendaciones para la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la institución para promover un mejor ambiente institucional con iguales oportunidades para las mujeres y para los hombres. Se enlistan las siguientes tareas generales a realizar: 1) Conformación del grupo de trabajo, 2) Calendario de reuniones, 3) Establecimiento de las prioridades, 4) Funcionamiento del grupo de trabajo.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se tuvo un primer acercamiento con la Dirección de Administración y Finanzas del INSP para la orientación en los pasos a seguir para la instalación del grupo de trabajo. En el primer trimestre, se tuvo el listado de personas que conformarán el grupo de trabajo y nos encontramos atendiendo las recomendaciones emitidas por lo que se estima tener un 13% de avance.

En este segundo trimestre, en la segunda sesión extraordinaria de fecha 19 de mayo de 2021 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Instituto Nacional de salud Pública, se acordó la instalación del Grupo de trabajo para la igualdad Laboral y no discriminación, integrado inicialmente por 3

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

hombres y 3 mujeres de diferentes niveles y centros del INSP. Asimismo, el 2 de junio de 2021, se llevó a cabo la primera sesión ordinaria del grupo de trabajo alusivo con la intención de definir el calendario de sesiones del mismo y realizar los bocetos del plan de trabajo y el acuerdo para la emisión de la política de igualdad y no discriminación al interior del Instituto. Se realizó promocional y plantilla para futuras difusiones del grupo de trabajo al interior de la institución. Se estima un avance del 55%.

En este tercer trimestre, se llevó a cabo el 24 de agosto una reunión con el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Instituto Nacional de salud Pública, en la que se acordó iniciar los trabajos del grupo y avanzar en su difusión. Asimismo, el 27 de septiembre se llevó a cabo la segunda reunión ordinaria del grupo de trabajo, donde se definieron los 2 seminarios a impartir al interior del Instituto y se está realizando un acervo de normatividad aplicable para ser publicada al interior del INSP. Adicional el 30 de septiembre se llevó a cabo una reunión con actores claves para emitir recomendaciones inherentes al tema de igualdad y no discriminación. Se estima un avance del 75%.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Sin obstáculos detectados.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 128. Fomentar la investigación en salud

Definición de la población objetivo

Mujeres profesionales de la salud o interesadas en salud que requieren de actualización o ampliación del conocimiento en los temas de salud ofertados en la plataforma CLIMA del INSP.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Participación de las mujeres en la plataforma CLIMA. La actualización de las mujeres profesionales de la salud sigue implicando un reto, condicionado por la doble carga laboral y la poca disponibilidad de tiempo. El INSP cuenta con un portafolio de cursos virtuales en línea con la mejor evidencia científica generada por el INSP y por otras instituciones para actualizar al personal de salud y abiertos a la población en general en temas diversos de salud, incluyendo: lactancia y amamantamiento, atención a la mujer y al recién nacido, y prevención de diabetes, entre otros. Estos cursos cuentan con validez oficial, respaldada por el INSP, otorgándose un certificado gratuito al terminar el curso, por lo que constituyen una opción real para el avance de las mujeres y su actualización en temas de salud de alta relevancia nacional.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. La plataforma CLIMA se encuentra en funcionamiento y recibiendo nuevas solicitudes de inscripción.
2. El acumulado al primer trimestre muestra que han finalizado el curso más de cinco mil mujeres.
3. El acumulado al segundo trimestre muestra que han finalizado el curso más de ocho mil mujeres, lo que equivale al 57%.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

4. El acumulado al tercer trimestre muestra que han finalizado el curso más de once mil mujeres, lo que equivale al 57.4%.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Sin obstáculos detectados

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 128. Fomentar la investigación en salud.

Definición de la población objetivo

Todas las mujeres a nivel nacional.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Investigación con perspectiva de género. El INSP es uno de los principales generadores de evidencia científica en salud pública a nivel nacional, por lo que es fundamental que en el INSP se impulse el desarrollo de proyectos de investigación que consideren la perspectiva de género. Se plantea asegurar que al menos el 25% de los manuscritos del INSP cuenten con desagregaciones por sexo o que consideren la perspectiva de género, estudiando los problemas de salud que disminuyen la participación de las mujeres de manera directa (afectando su salud) o indirecta (afectando la salud de otras personas que cuyo cuidado depende de las mujeres, limitando su disponibilidad de tiempo, recursos y oportunidades).

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. A marzo de 2021 en el INSP se encontraron 19 productos científicos de investigación reportados con perspectiva de género, de estos 7 artículos reportan información desagregada para hombres y mujeres, en 1 caso el proyecto reporta información que hace visible las brechas entre hombres y mujeres, en 7 casos el proyecto hace visible inequidades o vulnerabilidades específicas de las mujeres y en 13 casos se reporta información sobre problemáticas que afectan mayoritariamente a

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- la salud y/o bienestar de las mujeres. Se aclara que un artículo de investigación puede incluir 1 o más de los 4 aspectos mencionados previamente.
2. El acumulado a junio de 2021, el INSP, se encuentran 32 productos científicos de investigación reportados con perspectiva de género, de los cuales 40% reportan información desagregada para hombres y mujeres, 43% reporta información que hace visible las brechas entre hombres y mujeres, en 21 casos el proyecto hace visible inequidades o vulnerabilidades específicas de las mujeres y en 59% reporta información sobre problemáticas que afectan mayoritariamente a la salud y bienestar de las mujeres. Se aclara que un artículo de investigación puede incluir 1 o más de los 4 aspectos mencionados previamente.
 3. El acumulado a septiembre de 2021, el INSP, se encuentran 81 productos científicos de investigación reportados con perspectiva de género, de los cuales en su mayoría reportan información sobre problemáticas que afectan mayoritariamente a la salud y bienestar de las mujeres. Asimismo, se informa que en 4 Capítulos fueron incorporados la perspectiva de género.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Sin obstáculos detectados

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 630. Estrategia nacional de prevención del embarazo adolescente.

Definición de la población objetivo

Mujeres adolescentes habitantes de viviendas particulares que han tenido o están expuestas a tener un embarazo en la adolescencia a nivel nacional.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

1. En México, las encuestas nacionales de salud iniciaron en 1986 con el propósito de hacer un diagnóstico cuantitativo del estado de salud de la población. En particular, para evidenciar las brechas en salud entre mujeres y hombres derivadas de las desigualdades sociales observadas a lo largo de la vida, entre otras.
2. La evidencia científica demuestra que los roles de género asignados social y culturalmente a mujeres y hombres, en donde ellas son cuidadoras de la familia y ellos proveedores del hogar, repercute en las brechas de desigualdad entre sexos. El contar con instrumentos de medición como las Encuestas Nacionales de Salud permite tener un panorama del estado de salud por sexo, y en particular de la situación del embarazo en la adolescencia, tomando en consideración que este evento tiene efectos en la salud de la madre y del recién nacido, así como en la reproducción de la desigualdad social y económica de las familias, sobre todo cuando estos embarazos son no planeados o no deseados.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. En el primer trimestre se inició la organización logística para revisar los cuestionarios de las diferentes Encuestas Nacionales de Salud y evaluar la pertinencia de las preguntas. Se estima un 7% de avances en este indicador.
2. En el segundo trimestre se incluyó al cuestionario de la ENSANUT continua 2021 el apartado de salud sexual y reproductiva y los manuales de capacitación. Se estima un 50% de avance en este indicador.
3. En el tercer trimestre se realizó la capacitación de la sección de salud sexual y reproductiva en adolescentes. Se estima 70% de avance en el indicador.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Sin obstáculos detectados

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 630. Estrategia nacional de prevención del embarazo adolescente.

Definición de la población objetivo

Mujeres adolescentes que pueden visitar la página web comolehago.org

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Tomando en consideración que en la actualidad ha habido un acelerado desarrollo de las tecnologías de información y comunicación (TICs), de las cuales los adolescentes y jóvenes son el grupo predominante de nativos digitales, es necesario plantear nuevas formas de aprendizaje en este ambiente en donde esta población cotidianamente satisface sus necesidades de entretenimiento, diversión, comunicación e información, la página web "comolehago.org". Se trata de un indicador que reporta el porcentaje de mujeres que visitan la página comolehago.org, dirigida a adolescentes y creada con el objetivo de incrementar el conocimiento, autoeficacia y habilidades sobre ejercicio saludable de la sexualidad y la prevención del embarazo.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El acumulado al primer trimestre muestra que se tuvieron en total cerca de 6 mil visitas, de las cuales 4 005 fueron mujeres, esto equivale al 68% de población femenina que ingresa a comolehago.org. Se observa que ingresaron más mujeres con edad promedio entre 18 a 24 años en este trimestre.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El acumulado al segundo trimestre muestra que se tuvieron en total casi 16 mil visitas, de las cuales 10,721 fueron mujeres, esto equivale al 68% de población femenina que ingresa a comolehago.org. Se observa que ingresaron más mujeres con edad promedio entre 18 a 24 años en este trimestre.

El acumulado al tercer trimestre muestra que se tuvieron en total casi 24 mil visitas, de las cuales 16,997 fueron mujeres, esto equivale al 69% de población femenina que ingresa a comolehago.org. Se observa que ingresaron más mujeres con edad promedio entre 18 a 24 años en este trimestre.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Sin obstáculos detectados

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 630 Estrategia nacional de prevención del embarazo adolescente

Definición de la población objetivo

Mujeres profesionales de la salud o interesadas en temas de salud sexual y reproductiva y prevención del embarazo en la adolescencia

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

1. Se ha identificado que en México menos del 20% de las unidades médicas proporcionan servicios de salud sexual y reproductiva de alta calidad, no se cuenta con instalaciones adecuadas para una atención privada, confidencial y amigable para adolescentes
2. Los conocimientos y aptitudes de los prestadores de servicios de salud no son adecuados, no se emplean manuales o protocolos específicos para tratar a esta población, el personal de salud no está actualizado o recibe pocas horas de capacitación en temáticas elementales como planificación familiar o consejería.
3. Nos aseguraremos de dar el mantenimiento a la plataforma de cursos en línea, de manera que el curso esté disponible y aseguraremos la participación de al menos 3000 mujeres en el curso con una eficiencia terminal del 50%.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El curso virtual está en funcionamiento. Actualmente se cuenta de enero a marzo con 466 mujeres que han aprobado el curso virtual “Salud Sexual y reproductiva y prevención del embarazo en la adolescencia” (curso SSR), lo que representa un 44% de mujeres que terminan el curso.

El acumulado al segundo trimestre se cuenta con 761 mujeres que han aprobado el curso virtual “Salud Sexual y reproductiva y prevención del embarazo en la adolescencia” (cursos SSR), lo que representa un 48% de mujeres que terminan el curso, de un total de 1,581 mujeres inscritas al mismo.

El acumulado al tercer trimestre se cuenta con 1003 mujeres que han aprobado el curso virtual, lo que representa un 49% de mujeres que terminan el curso, de un total de 2043 mujeres inscritas al mismo.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Sin obstáculos detectados

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 630. Estrategia nacional de prevención del embarazo adolescente

Definición de la población objetivo

Adolescentes que consultan la página comolehago.org y personal de salud que tiene contacto con el Curso de salud sexual y reproductiva y prevención del embarazo en adolescentes.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Es necesario que las herramientas digitales del curso virtual para prestadores de salud y de la página web comolehago.org tengan una mayor difusión, para lo cual es importante medir el porcentaje de avance en acciones y materiales de difusión para ambos.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. En el primer trimestre se llevó a cabo la difusión del curso virtual para prestadores en salud en las redes sociales institucionales. Adicionalmente, en las redes sociales de la página web comoolehago.org se ha dado difusión a la campaña "Yo decido" donde de manera periódica se han publicado infografías y carteles relacionados con la campaña acompañados de frases relacionadas con la prevención de la violencia de género y el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos. Se estima un 13% de avance en el indicador.
2. En el segundo trimestre se continuó con la difusión del curso virtual para prestadores en salud en las redes sociales institucionales. Derivado de la reunión sostenida con integrantes de la SG-CONAPO y

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

del INSP, se acordó fortalecer la estrategia de difusión en redes sociales de contenidos que promocionen el sitio comolehago.org y el MOOC de "Salud sexual y reproductiva y prevención del embarazo adolescente". En este sentido, se habilitó un acceso directo en la página del INSP a comolehago.org. Adicionalmente se llevaron a cabo promocionales tanto en la página web del INSP, como en las redes sociales institucionales Facebook, Instagram y Twitter en las que se invitan a los visitantes a consultar comolehago.org, así como consultar el MOOC dentro de la plataforma CLIMA del INSP. Asimismo, destaca la buena interacción que se ha dado con los visitantes y el número de veces (368) que ha sido compartida en menos de un día.

3. A través de la página de Facebook de comolehago.org se difundió la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA), se promovió el uso de anticonceptivos, el lineamiento técnico para la atención del aborto seguro en México, así como talleres de salud para el manejo del estrés durante la pandemia.
4. En el tercer trimestre como parte del esfuerzo de proporcionar mayor visibilidad al sitio de "¿Cómo le hago?" (CLH), en la página principal del Instituto se ha continuado con la difusión del sitio y sus principales características, mismo que se localiza en la sección denominada "Información Relevante", donde se publican actividades e información destacada de la labor institucional. Asimismo, en redes sociales, se ha realizado también la promoción del sitio CLH (5 de julio, 22 de julio y 10 de agosto), así como la promoción del servicio de chat del mismo sitio CLH vía Twitter (27 de septiembre).

Por otra parte, en la cuenta de Facebook (FB) del instituto se dio difusión al MOOC el 11 de julio, 10 de agosto y 25 de septiembre, utilizando el mismo diseño. En Twitter también se le dio publicidad al MOOC el 25 de septiembre, empleando el mismo diseño que se usó en FB.

Se han difundido diversos *post* a través de la página de FB de CLH. Ellas incluyen la promoción de campañas de concientización "Yo decido", "Yo ejerzo mis derechos", la conmemoración de fechas destacadas como "Día Internacional de la Planificación familiar", "Día mundial de la salud sexual", "Día nacional para la prevención del embarazo en adolescentes" y "Día de acción global por un Aborto Legal y Seguro" y acciones en pro de la salud sexual y reproductiva como "Anticoncepción para decidir" y "Servicios de aborto seguro".

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Sin obstáculos detectados

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 630. Estrategia nacional de prevención del embarazo adolescente

Definición de la población objetivo

1. Mujeres que pudieran estar en riesgo de desarrollar un embarazo adolescente, que se beneficiarán del avance científico para la prevención del embarazo en este periodo de edad.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La generación de evidencia científica sobre embarazo adolescente muestra que existe una clara necesidad de seguir generando información actualizada que apoye las acciones del Estado Mexicano para reducir el embarazo en la adolescencia. El INSP seguirá generando manuscritos, presentaciones, participaciones en congresos o reportes que analicen las principales problemáticas del embarazo con perspectiva de género en México, así como información científica robusta para la prevención del embarazo en la adolescencia. El INSP dedicará tiempo exclusivo de su personal de investigación y apoyo para el desarrollo de proyectos de investigación relacionados con la prevención y el estudio del embarazo adolescente en el país desarrollando proyectos nuevos y análisis de datos secundarios para fortalecer la evidencia sobre la tasa de embarazo y/o fecundidad adolescente, sus diferentes perfiles y las causas asociadas. Se generarán productos científicos de investigación y/o de divulgación que directamente aborden esta problemática y aporten nueva información a la comunidad científica y la población general, a través de la elaboración de manuscritos, presentaciones, participaciones en congresos, reportes o documentos de divulgación.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. En el primer trimestre se identificaron 5 tareas generales para realizar el monitoreo del indicador: 1) identificación de productos científicos, artículos, reportes técnicos, presentaciones en congresos, documentos de divulgación, fact sheets sobre embarazo adolescente para desarrollar este año, 2) mapear a las y los líderes de los productos científicos, 3) elaborar cronograma interno de los equipos de colaboración de los productos científicos, 4) elaboración de los productos científicos y 5) envío a revistas para su posible publicación, entrega de reporte técnico y/o presentación de foros según sea el caso.
2. En el primer trimestre:
 - Se revisaron las galeras para la publicación de “Designing digital toolos capable of reaching disadvantaged adolescent and improving their sexual health: a mexican experience” que será publicado en la revista Journal of Health Care for the Poor and Underserved.” En el cual se describe el diseño y el proceso de desarrollo del nuevo contenido integrado a la página comolehago.org.
 - Se actualizaron las cifras del *fact sheet* de educación integral de la sexualidad en adolescentes con información de la ENSANUT 2018.
 - Se concluyó la elaboración del manuscrito “Atención continua de la salud materno-infantil. Análisis de una encuesta nacional”, el cual se encuentra en proceso de traducción. Se estima un 10% de avance en las acciones relacionadas con este indicador.
3. En el segundo trimestre:
 - Con base en los comentarios de los revisores del *Fact Sheet* sobre educación integral de la sexualidad en adolescentes se retrabajó en la redacción del documento y se incorporaron cifras de la ENSANUT 2018. Se entregó la versión final para su revisión
 - Se publicaron tres artículos: 1) Desarrollo del lenguaje en hijos e hijas de madres adolescentes por área de residencia rural, ENSANUT 100K, 2) Designing Digital Tools Capable of Reaching Disadvantaged. Adolescents and Improving their Sexual Health: A Mexican experience y 3) Health Behavoiors and Prenatal Health Condition in Repeat vs First-time Teenage Mothers in the United States: 2015-2018. Adicionalmente, se publicó en versión impresa el artículo "I matter, I learn, I decide": An impact evaluation on knowledge, attitudes, and rights to prevent adolescent pregnancy, Se finalizó la escritura del protocolo del proyecto de investigación “Sexual and Reproductive Health Needs Assessment for the Prevention of Adolescent Pregnancy in Chiapas Communities”
 - Se estima un 50% de avance en este indicador
4. En el tercer trimestre:
 - Se revisaron las galeras del *Fact Sheet* sobre educación integral de la sexualidad en adolescentes
 - Se contestaron comentarios de la revista al artículo manuscrito “Atención continua de la salud materno-infantil. Análisis de una encuesta nacional”
 - Se tiene el borrador final del capítulo de libro Ibáñez-Cuevas Midiam, Torres-Pereda Pilar, Olvera-García Marisela, Pastrana-Sámano Rosalila, Heredia-Pi Ileana Beatriz. Calidad de la atención en los Servicios de Salud Amigables para Adolescentes en Morelos, México: perspectiva de usuarios y prestadores. Revista Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes 2021 (En prensa)
 - Se estima 75% de avance en este indicador

Obstáculos y oportunidades durante la operación

1. Sin obstáculos detectados

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 630. Estrategia nacional de prevención del embarazo adolescente

Definición de la población objetivo

1. Personal de salud que pueda acceder a información basada en evidencia científica por medio del acceso a las herramientas digitales en prevención del embarazo en la adolescencia, Curso virtual de SSR y página comolehago.org

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Se ha identificado que en México menos del 20% de las unidades médicas proporcionan servicios de salud sexual y reproductiva de calidad; adicionalmente no se cuenta con instalaciones adecuadas para una atención privada, confidencial y amigable para adolescentes.

Por otra parte, los conocimientos y aptitudes de los prestadores de servicios de salud no son adecuados; además no se emplean manuales o protocolos específicos para tratar a esta población. El personal de salud no está actualizado o recibe pocas horas de capacitación en temáticas elementales como planificación familiar y consejería. Por otro lado, la demanda de servicios es baja, situación que puede estar relacionada por factores sociales y culturales tales como la falta de conocimientos, la presencia de actitudes desfavorables, carencia de competencias específicas y de autoeficacia para el ejercicio de una sexualidad saludable. Por esto, es necesario ofrecer a los adolescentes las herramientas necesarias que les permitan acercarse a los servicios de salud sexual y reproductiva a través de los medios que estos prefieran. En el 2015, el INSP y el INMUJERES lanzaron dos herramientas digitales para mejorar la salud de los adolescentes: 1) Curso de Salud Sexual y Reproductiva, dirigido a prestadores de salud y que ha sido tomado por más de 22 mil personas; 2) Página web comolehago.org dirigida a población adolescente para resolver sus dudas sobre sexualidad y uso de métodos anticonceptivos, entre otras. Es necesario continuar con el avance en la actualización y el mantenimiento de las plataformas digitales.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. Primer trimestre:
Para el monitoreo de este indicador se propuso la realización de tareas generales como: 1) Identificación de acciones para actualización de las herramientas digitales, 2) Realización de acciones para realizar desarrollos tecnológicos, y 3) Mantenimiento general anual de las herramientas digitales. Además:-
 - Se ha reconocido la necesidad de algunas mejoras en textos específicos de la página web comolehago.org.
 - Se realizó el nuevo desarrollo digital “yo decido cuando tener mi primera vez” en la sección de noticias de la página web comolehago.org
 - Se estima un avance del 17% en la actualización y mantenimiento de las herramientas digitales de prevención del embarazo en la adolescencia.
2. Segundo trimestre:
 - Se cuenta con una plataforma del Curso de Salud Sexual y Reproductiva en funcionamiento, se han corregido algunos problemas relacionados con errores de descarga en algunas constancias o corrección de algunas constancias de finalización.
 - Se inició con una revisión de los elementos del curso, revisión de links que ya no se encuentran actualizados y errores tipográficos que existen en la plataforma del Curso de Salud Sexual y Reproductiva
 - En la plataforma comolehago.org se actualizó el directorio de servicios amigables, se han tenido algunas reuniones internas para identificar otras áreas de oportunidad.
 - Se estima un avance del 33% en este indicador
3. Tercer trimestre:
 - Se detectaron los elementos (cifras y links) del curso que deben ser actualizados, así como errores tipográficos que existen en la plataforma del Curso de Salud Sexual y Reproductiva
 - Se realizaron dos reuniones con expertas para identificar las primeras temáticas necesarias en atención al embarazo adolescente subsecuente
 - Respecto a las modificaciones que ha tenido el sitio de comolehago.org, los cambios que ha tenido recientemente son los relacionados al tema de Métodos anticonceptivos, con algunas sugerencias que realizó el CNEGSR y que ya se incorporaron al sitio.
 - Se estima un avance del 75% en este indicador

Obstáculos y oportunidades durante la operación

1. Un obstáculo detectado es que la pandemia por Covid-19 no ha permitido que el semáforo epidemiológico cambie a verde en la CDMX, lo que ha retrasado las entrevistas con madres jóvenes en esta ciudad para que posteriormente sirvan como insumo para el diseño de nuevos materiales en la temática.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 630. Estrategia nacional de prevención del embarazo adolescente.

Definición de la población objetivo

Mujeres adolescentes de 12 a 19 años de edad a nivel nacional.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Existe una clara necesidad de continuar generando evidencia científica que apoye las acciones del Estado Mexicano para reducir el embarazo en la adolescencia. En este sentido, la investigación y el diseño de acciones enfocadas a prevenir embarazos a edades tempranas son fundamentales.

El INSP es una de las principales fuentes de información científica robusta para la prevención del embarazo en la adolescencia en México, y contribuye a la identificación de esta problemática con perspectiva de género, mediante la elaboración de manuscritos, capítulos de libros, reportes de investigación, participaciones en congresos y en medios de comunicación; así como en el monitoreo del porcentaje de avance de otro tipo de indicadores que generalmente no son contabilizados en la ENAPEA o por otras instituciones, tales como revisión de documentos normativos, dictamen de proyectos o productos científicos, entre otros.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. En enero del 2021 se realizó la designación de representante del INSP ante el Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo en la Adolescencia (GIPEA). Se participa de manera activa en el GIPEA, en la mesa técnica para la planeación estratégica en el marco de la reorientación de la ENAPEA, y como Secretaría Técnica en el Grupo de Trabajo de Indicadores para Monitoreo y Seguimiento.
2. En febrero de 2021 se envió el informe de actividades correspondiente al año fiscal 2020.
3. Como parte de las actividades del primer trimestre, se participó en el Comité Dictaminador de Proyectos en el marco del Fondo del Bienestar y Avance de las Mujeres (FOBAM), cuya finalidad es impulsar acciones dirigidas a la prevención del embarazo y la erradicación de la violencia sexual de niñas y adolescentes.
4. En el segundo trimestre, como Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo de Indicadores para Monitoreo y Seguimiento de la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (GIMS-ENAPEA) se elaboró la minuta de acuerdos y se recabaron comentarios de las instituciones participantes. Se elaboró la minuta final de la primera sesión ordinaria.
5. Se participó en dos reuniones de la mesa técnica de la ENAPEA, la primera el 9 de abril y la segunda el 18 de junio
6. Se participó en la vigésima cuarta reunión ordinaria del GIPEA
7. En el tercer trimestre, como Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo de Indicadores para Monitoreo y Seguimiento de la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (GIMS-ENAPEA) se asistió a la Reunión de trabajo para la revisión de indicadores con SEP. Se asistió a la reunión de la mesa técnica del GIPEA y a la Vigésimo Quinta Reunión Ordinaria del Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (GIPEA), se participó en diversas reuniones de expertas principalmente en los componentes de Educación Integral en Sexualidad y el componente de servicios amigables. Se realizaron diversas reuniones con personal del CNEGSR para la capacitación del chat en línea de comolehago.org.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Sin obstáculos detectados.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Atención a la salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDE

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes

Clave del Pp: E023

Nombre del Pp: Atención a la salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número de acción:

134. Otorgar atención hospitalaria

137. Mejorar la calidad de la atención a la salud de las mujeres

149. Reforzar las acciones de prevención y atención de la obesidad en mujeres

Definición de la población objetivo

Mujeres con embarazo de alto riesgo y/o patología ginecológica de alta complejidad, así como niños y niñas, hijos de pacientes obstétricas atendidas en esta institución, y que requieren de atención médica especializada, quienes preferentemente no cuenten con ningún tipo de seguridad social.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Instituto Nacional de Perinatología tiene como razón de ser dispensar servicios de atención médica especializada para ofrecer a la población mexicana alternativas de diagnóstico y de tratamiento que prevengan y/o resuelvan los problemas de salud reproductiva y perinatal, por lo que los servicios que ofrece están orientados fundamentalmente a población femenina, y en menor proporción a la masculina, conformada esta última por las parejas de mujeres con problemas reproductivos y también por los neonatos y pacientes pediátricos de sexo masculino nacidos en el INPer.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

A partir del trimestre anterior, en que se pudo pasar de semáforo epidemiológico naranja al amarillo, se incrementó paulatinamente la oferta de los servicios que habían permanecido más restringidos durante la pandemia, sobre todo aquéllos dirigidos a pacientes con problemas ginecológicos no urgentes.

También se terminó el mantenimiento estructural de 2°. Piso de hospitalización y el de la UCIN, con lo que se recobraron algunas camas que habían permanecido fuera de servicio, con lo que también hubo un discreto incremento en la productividad de servicios hospitalarios; sin embargo la recuperación aún dista de alcanzar los niveles previos a la pandemia, ya que se continúa manteniendo servicios para el alojamiento y

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

manejo de pacientes COVID positivos y también para aquellos sospechosos de COVID, con lo que se resta capacidad instalada para el ingreso de mayor número de pacientes.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

131 Otorgar atención ambulatoria

Durante el trimestre se realizaron 470 encuestas, de satisfacción por la atención recibida.

134 Otorgar atención hospitalaria.

En este periodo 80.7% del total de los egresos hospitalarios fueron de mujeres que salieron por mejoría o curación. En comparación con la meta programada (82.7%), el indicador se encuentra solamente 1.7% por abajo, es decir que se encuentra dentro de una variación mínima y por tanto aceptable. El que la mayor parte de los egresos hospitalarios sean por mejoría/curación indica que no obstante las difíciles circunstancias por las que se ha atravesado desde el año pasado por la pandemia, se ha logrado brindar la atención requerida y de buena calidad a nuestras pacientes.

136 Abastecer oportunamente medicamentos

Derivado al cambio de los procesos de Adquisiciones de medicamentos y a los desfases de entrega reportados por la compra consolidada con el INSABI los insumos fueron agotando sus existencias lo que se ve reflejado en una baja del 16.3 % en el porcentaje de abasto.

137. Mejorar la calidad de la atención a la salud.

La meta programada para este periodo fue de 62.1% procedimientos quirúrgicos de alta especialidad realizados a mujeres respecto del total de procedimientos quirúrgicos; el valor alcanzado fue de 63.1%, es decir 1.6% superior a lo programado, lo que resulta de haber ido incrementando la programación de cirugía, sobre todo ginecológica no urgente.

149. Reforzar las acciones contra la obesidad.

De acuerdo con los resultados obtenidos al cierre de este periodo, el 38.4% de los egresos de mujeres (adultas) presentaron un Índice de Masa Corporal de 30.0 o mayor, es decir que se trató de pacientes con problema de obesidad, rebasando la meta programada en un 8.2%.

168 Mejorar la gestión de procesos sustantivos mediante sistemas y modelos de calidad que incluyan perspectiva de género, se aceptaron 2,116 mujeres como pacientes del INPer, a las cuales se les abrieron expedientes. Contribuyente ya que no se ha podido hacer la evaluación y seguimiento de las pacientes como hubiese sido conveniente.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Como se ha reportado en los informes previos de este año, la situación de pandemia por COVID-19 ha afectado de forma importante la productividad de varios servicios, encerrando riesgos potenciales para la población objetivo de nuestra institución. Estos riesgos se han minimizado identificando a quienes presentan condiciones de mayor vulnerabilidad, con lo que se ha podido priorizar la atención.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Atención a la Salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDE

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes

Clave del Pp: E023

Nombre del Pp: Atención a la Salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 131. Otorgar atención ambulatoria.

Definición de la población objetivo

La muestra de usuarios en el tercer trimestre de 2021 fue de 470 personas encuestadas.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La mayor población atendida y encuestada son mujeres

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No procede

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De 470 encuestas, el 94% manifestaron satisfacción por la atención recibida.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Continuamos encuestando a las pacientes, ajustándonos a la planeación estratégica por la emergencia de la Pandemia SARS-COVID-19.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto del PEF: Prevención y atención de VIH/SIDA y otras ITS

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDE

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes

Clave del Pp: P016

Nombre del Pp: Prevención y atención de VIH/SIDA y otras ITS

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número de acción: 140. Prevenir y/o atender el VIH/SIDA en la población.

Definición de la población objetivo

La población objetivo son las mujeres que acuden al Instituto Nacional de Perinatología, ya que el tratamiento oportuno reduce drásticamente la transmisión a su hijo.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Incrementar el número de mujeres embarazadas que se someten a la prueba de detección del VIH para su tratamiento temprano.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En este periodo, de enero a septiembre de 2021 la cobertura de estudios en mujeres fue de 3,855 tanto para VIH y otras ITS, a los hombres se le realizaron 379 estudios.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este periodo por cada hombre se atendieron 10 mujeres.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se continúa con las acciones implementadas previamente: explicarles a las pacientes en qué consisten los diferentes estudios y sus beneficios como el dar tratamientos oportunos e indicar profilaxis, se continúa otorgando consejería. Los programas implementados para difundir los beneficios de las pruebas de detección tanto de VIH como de otras ITS se han visto afectados ya que las pacientes continúan ingresando en forma tardía para su control prenatal, derivado por la pandemia por SARS-COV-2.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Prevención y control de enfermedades

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: R00

Nombre de la UR: Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia

Clave del Pp: P018

Nombre del Pp: Prevención y control de enfermedades

Tipo de acción: 3. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Número y denominación de la acción: 628. Detectar oportunamente a mujeres con Síndrome de Turner.

Definición de la población objetivo

Mujeres vivas en el país en el grupo de edad correspondiente a 0 a 19 años que solicitan atención en los servicios de salud de la Secretaría de Salud.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El síndrome de Turner es una enfermedad genética que afecta exclusivamente a las mujeres, es la única cromosomopatía de este tipo compatible con la vida; ahí radica la importancia del diagnóstico, referencia y tratamiento oportuno. Tiene una prevalencia de 1 en 2500 y se estima que en nuestro país existen alrededor de 30 mil mujeres con síndrome de Turner.

Es importante que el personal de salud en el primer nivel de atención este familiarizado con las características clínicas del ST, ya que es en el primer nivel en donde se debe de reforzar la detección y referencia oportuna, así como el seguimiento de sus necesidades básicas de salud.

Las características clínicas y fenotípicas del síndrome le confieren riesgo de ser un grupo de alta vulnerabilidad, pueden ser víctimas de estigmatización y rechazo impactando en su salud mental y autoestima. Derivado de lo anterior es importante continuar las acciones de difusión de este padecimiento, así como de sus comorbilidades con la finalidad de lograr mejorar su calidad de vida

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Como meta 2021 se incrementó en un 25% la aplicación de Guías rápidas para la detección de síndrome de Turner en las entidades federativas. Durante el tercer trimestre 2021 se aplicaron un total de 221 Guías, superando al trimestre previo, así como la meta establecida, lo que se atribuye al incremento de la consulta de niño sano por cambio en los semáforos epidemiológicos en las diferentes entidades federativas.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Gran parte del personal operativo de las unidades de salud se encuentra inmerso en las actividades de vacunación para COVID-19, además que por la situación epidemiológica y climatológica de algunos estados no se pudieron llevar a cabo las actividades habituales del Día mundial de síndrome de Turner, aun así, se buscó a través de redes sociales hacer difusión y durante la consulta se capacitaba a familias en la detección de datos sugestivos del síndrome. Esta limitante de las actividades presenciales han sido una gran área de oportunidad para poder incrementar el uso de redes sociales, así como para poder llegar a más lugares con capacitación a distancia, con sesiones virtuales.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDE

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 142. Establecer un programa para mujeres y la igualdad de género.

Definición de la población objetivo

Mujeres con embarazo de alto riesgo y/o patología ginecológica de alta complejidad, así como niños y niñas, hijos de pacientes obstétricas atendidas en esta institución, y que requieren de atención médica especializada, quienes preferentemente no cuenten con ningún tipo de seguridad social.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Instituto Nacional de Perinatología tiene como razón de ser dispensar servicios de atención médica especializada para ofrecer a la población mexicana alternativas de diagnóstico y de tratamiento que prevengan y/o resuelvan los problemas de salud reproductiva y perinatal, por lo que los servicios que ofrece están orientados fundamentalmente a población femenina, y en menor proporción a la masculina, conformada esta última por las parejas de mujeres con problemas reproductivos y también por los neonatos y pacientes pediátricos de sexo masculino nacidos en el INPer.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

A partir del trimestre anterior, en que se pudo pasar de semáforo epidemiológico naranja al amarillo, se incrementó paulatinamente la oferta de los servicios que habían permanecido más restringidos durante la pandemia, sobre todo aquéllos dirigidos a pacientes con problemas ginecológicos no urgentes.

En lo que toca a la consulta, se incrementó el número de preconsultas y con ello ha habido una discreta recuperación en el número de consultas de primera vez y subsecuentes, sobre todo en lo que toca a pacientes con problemas ginecológicos, ya que la consulta obstétrica continuó otorgándose de forma normal a quienes presentaran factores de alto riesgo. No obstante lo anterior, la recuperación aún dista de alcanzar los niveles previos a la pandemia, ya que por un lado la pandemia sí bien ha mejorado en términos

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

de contagios y mortalidad, aún no ha terminado, por lo que no es conveniente volver a tener la misma cantidad de personas que anteriormente. Por otro lado, desde el inicio de la pandemia hubo necesidad de reconvertir algunos servicios, entre ellos varios consultorios fueron utilizados para la atención de urgencias, ya que el servicio de Urgencias se reconvirtió para la atención de pacientes COVID positivos; todo esto, al reducirse la capacidad instalada de consultorios, ha afectado el número de consultas otorgadas.

A pesar de que todo lo antes referido ha afectado el flujo normal de pacientes en consulta, la parte positiva es que consideramos que gracias a estas acciones se logró un mejor control de la pandemia dentro de la institución, evitando una mayor propagación del SARS-CoV2 entre la población usuario y también entre el personal trabajador.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

142. Establecer un programa para mujeres y la igualdad de género.

Conforme a lo esperado por el tipo de atención que se ofrece en nuestra Institución, la mayor parte de las consultas otorgadas se dirigieron a población femenina (94.7%). La mayor parte de las consultas fueron de seguimiento pediátrico, seguidas por las de obstetricia, enseguida las de ginecología, Medicina Interna, Psicología y Medicina Interna, entre las más frecuentes.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La pandemia por COVID-19 ha reducido la productividad de atención médica en general incluyendo la consulta, razón por la cual se disminuyó de forma importante el número de consultas de algunas especialidades, sobre todo las ginecológicas y las de seguimiento pediátrico, por no considerarse prioritarias mientras las condiciones epidemiológicas no permitan pasar a semáforo verde.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Prevención y Atención del VIH/SIDA y otras ITS

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NBD

Nombre de la UR: Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”

Clave del Pp: P016

Nombre del Pp: Prevención y Atención del VIH/SIDA y otras ITS

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 137. Mejorar la Calidad de Atención a la Salud

Definición de la población objetivo

. Número de mujeres posibles de atender con probable diagnóstico de VIH/SIDA y otras ITS, mediante el uso eficiente de los recursos económicos, humanos, materiales y tecnológicos disponibles en la Institución

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La brecha de desigualdad que hay entre hombres y mujeres, es la diferencia que persiste en cualquier ámbito entre el género femenino y el género masculino, vinculado con el grado de participación acceso y oportunidades, así como las relacionadas con las remuneraciones y beneficios, el control y uso de los recursos sociales y culturales, incluyendo los derechos y libertades, México es parte del porcentaje de países, con mayor desigualdad.

Por esta razón la participación como parte de las Políticas Públicas, el Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga, contribuye realizando acciones tendientes a satisfacer necesidades en la esfera de la atención médica, en beneficio de la mujer y la población en su conjunto, a través del Programa P016.

Por lo que se considera que el Hospital, favorece con sus acciones a la atención de la brecha de desigualdad, al brindar cuidados médicos a la población, sin distinción de raza, género, religión, o condición social, especialmente a las mujeres que acuden en demanda de estos servicios

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

La ejecución del Programa P016, en el Hospital General de México, tiene una asignación de recursos para el ejercicio 2021 de \$1,400,571.00 y acciones específicas para la detección y seguimiento de pacientes mujeres con VIH/SIDA y otras ITS, por lo tanto, se encuentran asignados los recursos en el Presupuesto de La Institución

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los avances al tercer trimestre se muestran a continuación.; se realizaron pláticas de educación, orientación y apoyo, para la salud a pacientes y familiares que acuden a la Institución para su atención médica; por medidas de sana distancia se realizaron en grupos reducidos.

CONCEPTOS	TOTAL
Consultas	3,689
Consultas de primera vez 1,678	
Consultas Subsecuentes 2,011	
Ingresos hospitalarios	270
Egresos Hospitalarios	284
Días Estancia	4,520
Promedio Días Estancia	15.92
Días Paciente	4,089
Días Cama	5,544
Porcentaje de Ocupación Hospitalaria	73.76
Estudios de VIH/SIDA y otras ITS	2,229
A Mujeres 1,196; a Hombres 1,033	

El PROGRAMA P016 "Prevención y atención del VIH/SIDA y otras ITS, se evalúa con los Indicadores

- Porcentaje de mujeres detectadas con VIH/SIDA y otras ITS y el indicador.
- Porcentaje de Mujeres satisfechas con la atención médica recibida en el área de VIH/SIDA

El indicador de Porcentaje de mujeres detectadas con VIH/SIDA y Otras ITS; al tercer trimestre se tuvo una meta programada de 1.4% (10/720), y el resultado fue de 1.3% (15/1,196); y un nivel de cumplimiento del indicador de $(1.3/1.4) * 100 = 92.85\%$, resultado que se considera adecuado, ya que a mayor resultado se convierte en problemática de salud pública. En las variables el incremento en las mujeres positivas fue de 5(50.0%) más respecto a la meta de, 10 proyectadas y en el total de la variable de mujeres programadas a la prueba se incrementaron por 476 mujeres más, que equivale al (66.11%).

Es importante destacar que, en el caso de hombres, fue menor las personas programadas a la prueba, en total fueron 1,033; sin embargo, el Número de positivos fue de 67 personas del género masculino que representa el 6.49% (67/1,033)

EL indicador de "Porcentaje de mujeres satisfechas con la atención médica recibida en el área de VIH/SIDA, no fue posible evaluarlo dado que el hospital se reconvirtió a Hospital COVID, el Área de Infectología continua con pacientes COVID-19. y no se permitió el acceso, solo a personal autorizado, por la Pandemia.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Para el Hospital es una oportunidad prestar los servicios a este bloque de la población, que es vulnerable en varios sentidos uno por el género y la segunda por ser parte de la población no derechohabiente de los

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación
sistemas de salud, y que además será beneficiada con los Programas de gratuidad, obstáculo principal que afrontan las personas de bajos recursos y que no encuentran fácil el acceso a los servicios de salud, a pesar de que el Hospital siempre tuvo la Política de cero rechazos.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Vacunación

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: R00

Nombre de la UR: Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia

Clave del Pp: E036

Nombre del Pp: Programa de Vacunación

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 137 Mejorar la calidad de la atención a la salud de las mujeres.

Definición de la población objetivo

Mujeres embarazadas, en cualquier trimestre del embarazo, que reciben una dosis de vacuna contra la influenza estacional, de las áreas de responsabilidad de la Secretaría de Salud

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El embarazo se acompaña de un estado de inmunosupresión transitoria, lo que se asocia a mayor riesgo de enfermedad grave asociada a influenza. La vacunación provee protección contra el riesgo de infección y de complicaciones por este padecimiento en las mujeres gestantes. Diferentes estudios documentan que la vacuna vs influenza aplicada en cualquier trimestre del embarazo disminuye no solo el riesgo de neumonía en las mujeres embarazadas, sino también en sus hijos después del parto, durante los primeros 6 meses de vida. La vacunación es un procedimiento eficaz y seguro que puede salvar muchas vidas de las mujeres en este estado fisiológico.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Aplicación de una dosis de vacuna contra la influenza estacional a las mujeres embarazadas en cualquier trimestre del embarazo, en los meses de enero-marzo y octubre-diciembre

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para el tercer trimestre del ciclo presupuestario 2021 se programaron 640030 dosis de vacuna contra la influenza estacional que se aplicaran a las mujeres embarazadas no derechohabientes y son responsabilidad de la secretaria de Salud.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se cuenta con las dosis programadas de vacuna contra la influenza estacional, las cuales se distribuirán a las entidades federativas durante la segunda quincena del mes de octubre del presente para dar inicio de la vacunación el 3 de noviembre del presente.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Atención a la Salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: 160

Nombre de la UR: Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad

Clave del Pp: E023

Nombre del Pp: Atención a la Salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 132. Otorgar atención hospitalaria y consulta médica de especialidad para las mujeres en el Hospital de la Mujer.

Definición de la población objetivo

Población femenina que requiere de los servicios de ginecología, obstetricia y oncología que ofrece el Hospital de la Mujer, así como la atención especializada del recién nacido, lo anterior se basa de acuerdo a su capacidad física instalada de la unidad.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Atender a la población femenina que demanda los servicios especializados en embarazo de alto riesgo y en Neonatología de sus menores hijos en un contexto de transición epidemiológica hacia enfermedades crónico degenerativas en población cada vez más joven e incluso en población infantil, se requiere de una atención más especializada por lo que se busca ampliar la capacidad de demanda de la atención y fortalecer con recursos económicos y sociales la actual atención que se brinda en el Hospital de la Mujer. (prevención de la discapacidad en el recién nacido y estimulación temprana en prematuros)

Asimismo, el hospital cuenta con una atención integral (cirugía Oncológica, Oncología médica, Radioterapia y unidad de cuidados paliativos) para pacientes con padecimientos oncológicos el cual debe de ser fortalecido con insumos, mantenimientos y recurso financiero.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

A favor del restablecimiento de las actividades asistenciales, se indica la apertura paulatina del área de Consulta Externa, la cual fue adaptada como filtro para la atención médica de urgencias con las medidas sanitarias de prevención de contagios de COVID-19.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Las consultas programadas y cirugías programadas se están restableciendo de acuerdo al orden de rezago que presentan.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En relación al porcentaje de mujeres egresadas por mejoría durante el segundo trimestre el indicador cumple al interior ($7748/7817 * 100 = 99.1\%$). Este resultado se ajusta al resultado programado. Se atienden los padecimientos que fueron desatendidos por la emergencia sanitaria incrementando el número de pacientes hospitalizadas y que son egresadas por la mejoría en su salud.

El indicador relacionado con el Porcentaje de recién nacidos vivos prematuros sin protección en salud, que se atienden en el Hospital es de, 14.9% del total de recién nacidos vivos. La meta programada se incrementa dado el aumento en la atención médica hospitalaria en mujeres embarazadas.

Hay un incremento en el número de pacientes y sus neonatos que se atienden durante el trimestre en reporte, en respuesta a las acciones encaminadas a reactivar la asistencia médica al público con las medidas sanitarias necesarias y reglamentarias para evitar contagios.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El equipo biomédico del servicio de Oncología médica requiere con urgencia del servicio preventivo y correctivo más actualización de su sistema. La población que se atiende con estos recursos ha recibido un gran impacto dado que el tratamiento con radioterapia representa el 66% del manejo terapéutico de los tipos de cáncer que afecta a las mujeres, y gran parte de la atención se ha reducido por las condiciones no óptimas en la que se encuentran dichos aparatos.

En relación al abastecimiento de medicamentos, insumos y reactivos son abastecidos en forma pausada o a destiempo lo cual no ayuda al manejo terapéutico oportuno.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Prevención y Control de Sobrepeso, Obesidad y Diabetes.

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: 310

Nombre de la UR: Dirección General de Promoción de la Salud

Clave del Pp: U008

Nombre del Pp: Prevención y Control de Sobrepeso, Obesidad y Diabetes

Tipo de acción: 101 Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 276 Reforzar las acciones contra la obesidad y sus complicaciones con perspectiva de género

Definición de la población objetivo

Población mexicana, hombres y mujeres de 5 a 60 años de edad en los entornos escolar, laboral y comunitario.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) 2018¹⁴, la prevalencia de sobrepeso reportado en población de 0 a 4 años de edad es de 8.2%, disminuyendo 1.5% con respecto a la prevalencia reportada en ENSANUT 2012 (9.7%). Así mismo, el 22.2% de este grupo de edad se identifica con riesgo de sobrepeso, siendo mayor en riesgo en el medio urbano (22.4%) que el rural (21.4%).

En el grupo poblacional de 5 a 11 años la prevalencia combinada de sobrepeso y obesidad es de 35.6%, mostrándose un incremento de 1.2% con respecto a las prevalencias reportadas para este grupo en 2012 (34.4%). La prevalencia de sobrepeso en este grupo es de 18.1% y la de obesidad de 17.5%. En las localidades urbanas la prevalencia de sobrepeso y obesidad es mayor (37.9%) que en localidades rurales (29.7%).

Para el grupo de edad de 12 a 19 años, la prevalencia de sobrepeso y obesidad es de 38.4% en 2018, teniendo un incremento de 3.5% con respecto a lo reportado en la ENSANUT 2012 (34.9%). En este grupo la prevalencia de sobrepeso es de 23.8% y la de obesidad de 14.6%. Siendo mayor la prevalencia combinada de sobrepeso y obesidad en mujeres (41.1%) que en hombres (35.8%), mostrando para ambos sexos un incremento en comparativa con los resultados de la ENSANUT 2012 en el que la prevalencia combinada de sobrepeso y obesidad en mujeres fue de 35.8% y hombres 33.2%.

¹⁴ Secretaría de Salud, Instituto Nacional de Salud Pública, Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2018. Presentación de resultados. Disponible en: <https://ensanut.insp.mx/encuestas/ensanut2018/informes.php>

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En 2018 en México, el porcentaje de adultos de 20 años y más con sobrepeso y obesidad es de 75.2%, porcentaje que en 2012 fue de 71.3%. Para 2018 la prevalencia de sobrepeso es de 39.1% y 36.1% la de obesidad. En las mujeres se tiene una prevalencia combinada de sobrepeso y obesidad mayor (76.8%) que en hombres (73%), presentando incremento en comparativa con la prevalencia de 2012 que fue 73% para mujeres y 69.4% para hombres.

Para el caso de la lactancia materna exclusiva, la comparativa de las encuestas de Salud y Nutrición 2012 y 2018 muestran un incremento pasando de 14.4% a 28.6% respectivamente. De igual manera, los indicadores de inicio temprano de la lactancia materna, LM predominantes antes de 6 meses y LM continua mejoraron.

Relacionado al consumo alimentario y de acuerdo a la ENSANUT 2018 en nuestro país la alimentación se caracteriza por un bajo consumo de alimentos recomendables tal como verduras, frutas, leguminosas, huevo, lácteos y agua simple; contrastado por un elevado consumo de productos no recomendados para su consumo diario, caracterizados por ser productos preenvasados de alta densidad energética y bajo valor nutrimental.

Relacionado a actividad física, la ENSANUT 2018 documentó que un 29% de la población mexicana realiza actividad física menos de 2.5 horas por semana, 17.9% menos de 7 horas semanales, 16.1% menos de 14 horas por semana y 20% realiza menos de 28 horas semanales. Por su parte el INEGI¹⁵ ha documentado que el 42.1% de la población de 18 años y más es físicamente activa, y de estos solo el 55.2% cumple con el tiempo suficiente para obtener beneficios para su salud (al menos tres días y acumuló un tiempo mínimo de 75 minutos con una intensidad vigorosa o 150 minutos con intensidad moderada), por otro lado el 63% de las personas reconoce la importancia de llevar una vida activa para su salud, y las barreras señaladas con mayor frecuencia son la falta de tiempo, el cansancio, problemas de salud o pereza.

De acuerdo al tipo de localidad la prevalencia combinada de sobrepeso y obesidad de la población de 12 a 19 años es del 39.7% en el medio urbano y 34.6% en el medio rural.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En la Dirección General de Promoción de la Salud se implementan acciones de promoción de la salud dirigidas a población abierta de 5 a 60 años en todos los entornos y a través de eventos para la promoción de una alimentación correcta y consumo de agua, para promover la actividad física, así como acciones de lactancia materna y alimentación complementaria correcta y del rescate de la cultura alimentaria tradicional, así como temas de higiene y la importancia de la sana distancia como medida de prevención ante la pandemia por COVID-19 en México.

Lo anterior coadyuva a las acciones en salud a través de un proceso incluyente y educativo en los temas antes mencionados, con la finalidad de que la población beneficiada adopte estilos de vida saludable.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el tercer trimestre de 2021 se han atendido a un total de 4,858,173 personas, siendo 2,827,188 mujeres y 2,030,985 hombres a través de las acciones de promoción de la salud. Son personas impactadas con las acciones de educación en estilos de vida saludable en temas de alimentación correcta y consumo de agua simple potable, de promoción de actividad física, de cultura alimentaria tradicional, lactancia materna

¹⁵ INEGI. Módulo de Práctica Deportiva y Ejercicio Físico. Noviembre 2019. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/moprade/>

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

exclusiva y alimentación complementaria, así como temas de higiene y la importancia de la sana distancia como medida de prevención ante la pandemia por COVID-19 en México.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos:

- Se trata de información preliminar debido a que no se alcanza el registro total de todas las jurisdicciones al corte del 30 de septiembre de 2021.

Oportunidades:

- Los responsables estatales del Programa identifican la importancia de incluir la igualdad de género en el desarrollo de los eventos educativos dirigidos a la población.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Prevención y Control del Sobrepeso, Obesidad y Diabetes.

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: 000

Nombre de la UR: Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades

Clave del Pp: U008

Nombre del Pp: Prevención y Control del Sobrepeso, Obesidad y Diabetes.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 149. Reforzar las acciones contra la obesidad

Definición de la población objetivo

Corresponde a este programa de cobertura nacional, con área de enfoque a los 32 Servicios Estatales de Salud que atienden a la población sin derechohabencia de 20 años y más de su responsabilidad.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Actualmente, el panorama del sobrepeso y la obesidad se explica en parte por el fenómeno de transición nutricional que experimenta el país, teniendo como características una occidentalización de la dieta, en la cual 1) aumenta la disponibilidad a bajo costo de alimentos procesados, adicionados con altas cantidades de grasas, azúcares y sal; 2) aumenta el consumo de comida rápida y comida preparada fuera de casa para un sector creciente de la población; 3) disminuye el tiempo disponible para la preparación de alimentos; 4) aumenta de forma importante la exposición a publicidad sobre alimentos industrializados y de productos que facilitan las tareas cotidianas y el trabajo de las personas, disminuyendo de este modo su gasto energético; 5) aumenta la oferta de alimentos industrializados en general; 6) disminuye de forma importante la actividad física de la población; y algo muy importante 7) la falta de acceso a los servicios de salud así como el seguimiento de estos pacientes. Asimismo, estas condiciones, contribuyen a la aparición de enfermedades como diabetes mellitus tipo 2 e hipertensión arterial, por la gran cantidad de factores de riesgo que comparten en común.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Durante el periodo julio-septiembre (tercer trimestre) se informa sobre el avance de las acciones de detección de enfermedades cardiometabólica con énfasis en (Obesidad, Diabetes Mellitus e Hipertensión Arterial), reportadas por los 32 Servicios Estatales de Salud a través del Subsistema de Prestación de Servicios particularmente el Sistema Nacional de Información Básica en Materia de Salud (SINBA), de la Dirección General de Información en Salud (DGIS). El tamizaje es una actividad que se realiza a través del cuestionario de factores de riesgo para detectar de forma temprana si las mujeres de 20 años y más de edad presentan algún tipo de alteración metabólica, que permitan confirmar alguna enfermedad cardiometabólica.

De forma paralela, se continúan con el reforzamiento de las acciones para la confirmación diagnóstica de forma temprana e inicio de un tratamiento temprano, lo cual favorece el control de las enfermedades cardiometabólica y el retraso en la aparición de sus complicaciones.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los resultados obtenidos durante el tercer trimestre 2021, aún son preliminares recopilando los datos con fecha de corte (09 de octubre 2021), lo anterior debido a las fechas de captura que maneja la DGIS y durante las cuales los Servicios Estatales de Salud se encuentran en validación y registro de la información en las plataformas oficiales específicamente en el Subsistema de Prestación de Servicios (SINBA) por lo que los datos reportados presentarán variaciones en fechas posteriores de consulta.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculo: Las fechas de registro de la información, en el SINBA. Asimismo, se hace mención especial a la situación de pandemia por COVID 19 que se tiene actualmente, donde por las medidas emitidas por las autoridades federales, han limitado la asistencia de los usuarios a los centros de salud, lo cual ha impactado desde el año pasado en las actividades desarrolladas por el personal de salud hacia la población que acude a las unidades de salud del primer nivel de atención.

Oportunidad: Reforzar la educación en salud en el género masculino acerca de la importancia de padecer obesidad y las complicaciones derivadas de la misma, principalmente la diabetes mellitus, hipertensión arterial, así como el acudir a los servicios de salud para una detección temprana de alguna enfermedad cardiometabólica y evitar las complicaciones de las mismas.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del decreto de PEF-2018: Sistema Educativo Naval y Programa de Becas

Ramo: 13 Marina

Clave de la UR: 114

Nombre de la UR: Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos

Clave del PP: A006

Nombre del PP: Sistema Educativo Naval y Programa de Becas.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de acción: 324. Operación de la Unidad de Igualdad de Género para la transversalización de la perspectiva de género e instrumentación y seguimiento del programa de cultura institucional del PROIGUALDAD.

Capacitación

Definición de la población objetivo
9,000 Efectivos de la Secretaría de Marina (4,860 Mujeres y 4,140 Hombres), que aún no han sido capacitados en materia de Igualdad de Género e Inclusión.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
Con la finalidad de reducir la brecha de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al interior y exterior de la Institución, y empoderar a las mujeres navales en temas relacionados a la de: sistema de cuidados, interculturalidad y perspectiva de género, lenguaje incluyente, accesible y no sexista, clima laboral libre de violencia desde la perspectiva de género, la Secretaría de Marina tiene programado capacitar durante el presente ejercicio fiscal a un total de 9,000 elementos navales (4,860 Mujeres y 4,140 Hombres) en los temas en comento.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
Capacitar en materia de: "MICROMACHISMOS "COMO ROMPER CON EL MACHISMO COTIDIANO EN EL ÁMBITO LABORAL", AMBIENTE LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRÁCTICA PSICOLÓGICA", "LIDERAZGO DE LAS MUJERES EN MARINA", "PATERNIDAD RESPONSABLE DE LOS HOMBRES NAVALES" y "SÍNDROMES PSICOSOCIALES POR RAZÓN DE GÉNERO DE LAS MUJERES" al 100% del personal naval femenino adscrito a los 38 Mandos Navales y a la mayor cantidad de mujeres que prestan sus servicios a la Secretaría de Marina en el área metropolitana, a fin de que tengan los conocimientos y herramientas necesarias para empoderarse y prevenir la violencia de género; así como lograr un cambio de cultura Institucional a favor de la Igualdad Sustantiva.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
Durante el tercer trimestre del presente año, se llevaron a cabo tres cursos en línea denominados MICROMACHISMOS "COMO ROMPER CON EL MACHISMO COTIDIANO EN EL ÁMBITO LABORAL" (dos aperturas), AMBIENTE LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRÁCTICA PSICOLÓGICA" ; asimismo se llevaron a cabo tres foros virtuales denominados "LIDERAZGO DE LAS MUJERES EN MARINA", "PATERNIDAD RESPONSABLE DE

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

LOS HOMBRES NAVALES” (dos aperturas), “SÍNDROMES PSICOSOCIALES POR RAZÓN DE GÉNERO DE LAS MUJERES”.

Con lo cual se logró capacitar a 20,166 elementos navales y civiles (5316 mujeres y 14850 hombres) adscritos a la institución. Superando la meta anual programada en un 411.16% la cual correspondía a 9000 elementos a capacitar.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos: Debido a la adopción de las medidas de distanciamiento social por la emergencia sanitaria por el Covid-19, la capacitación en materia de Igualdad de Género dirigida a personal naval y civil se realizó en línea y no de manera presencial.

Oportunidades: Es necesario e indispensable seguir contando con presupuesto etiquetado en materia de Igualdad de Género, con lo cual se podrá mantener la continuidad de la capacitación al personal naval en los temas de igualdad de género, con la finalidad de fortalecer el cambio de cultura institucional a favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, dentro y fuera de la institución, en el entorno social y familiar de las mujeres y los hombres navales.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del decreto de PEF: Sistema Educativo Naval y Programa de Becas

Ramo: 13 Marina

Clave de la UR: 114

Nombre de la UR: Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos

Clave del PP: A006

Nombre del PP: Sistema Educativo Naval y Programa de Becas.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de acción: 324. Operación de la Unidad de Igualdad de Género para la transversalización de la perspectiva de género e instrumentación y seguimiento del programa de cultura institucional del PROIGUALDAD.

Sensibilización.

Definición de la población objetivo
1,000 Efectivos Navales de la Secretaría de Marina-Armada de México (540 Mujeres y 460 Hombres), que aún no han sido sensibilizados y concientizados en materia de igualdad de género.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
Con la finalidad de reducir la brecha de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al interior y exterior de la Institución y empoderar a las mujeres en temas relacionados a la Igualdad de Género, la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas, la Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual y la Inclusión, la Secretaría de Marina tiene programado sensibilizar y concientizar durante el presente ejercicio fiscal a través de la implementación de una campaña integral, la cual se llevará a cabo en el marco de la conmemoración del 25 de noviembre "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer" con el uso de las nuevas tecnologías y explotando los recursos audiovisuales, digitales e impresos, a un total de 1,000 elementos navales (540 mujeres y 460 hombres).

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
Sensibilizar y concientizar al personal naval y civil de la institución en materia de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas, con énfasis en el 100% del personal naval femenino a fin de general un cambio de cultura organizacional a favor de la Igualdad Sustantiva a través de la estimulación de los sentidos y las expresiones artísticas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
Durante el tercer trimestre del presente año, se realizó la evaluación y el trámite administrativo para llevar a cabo la contratación de los servicios de sensibilización a servidoras y servidores públicos en materia de igualdad de género, a través de una campaña integral de concientización a fin de fomentar un cambio de cultura a favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como la erradicación de la violencia contra las mujeres.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos: La poca oferta de empresas que realicen los servicios necesarios para llevar a cabo campañas integrales en los temas de igualdad de género y erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas con la calidad requerida por la importancia y trascendencia del impacto positivo del tema en comento.

Oportunidades: Es necesario e indispensable seguir contando con presupuesto etiquetado en materia de Igualdad de Género, con lo cual se podrá mantener la continuidad de los proyectos con el fin de fortalecer las acciones de sensibilización del personal naval (mujeres y hombres) y acelerar el cambio de cultura institucional a favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro y fuera de la institución.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del decreto de PEF: Sistema Educativo Naval y Programa de Becas

Ramo: 13 Marina

Clave de la UR: 114

Nombre de la UR: Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos.

Clave del PP: A006

Nombre del PP: Sistema Educativo Naval y Programa de Becas.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de acción: 324. Operación de la Unidad de Igualdad de Género para la transversalización de la perspectiva de género e instrumentación y seguimiento del Programa de Cultura Institucional del PROIGUALDAD.

Difusión

Definición de la población objetivo

30,000 Artículos de difusión en materia de Igualdad de Género, adquiridos y distribuidos al personal naval de la Secretaría de Marina-Armada de México (Mujeres y Hombres).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Con la finalidad de reducir la brecha de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al interior y exterior de la Institución, y empoderar a las mujeres en temas relacionados a la Igualdad de Género, la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas, la Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual y la Inclusión, la Secretaría de Marina tiene programado adquirir y distribuir durante el presente ejercicio fiscal en los 38 Mandos Navales localizados en ambos litorales del país y a las Direcciones Generales, Direcciones Generales Adjuntas, Unidades y Establecimientos Navales del Área Metropolitana, 30,000 artículos de difusión con contenido relativo a los temas antes citados, destinados a beneficiar a 16,200 mujeres y 13,800 hombres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Distribuir al 100% del personal naval femenino de la institución material de difusión en materia de igualdad de género e inclusión, con contenido relativo, que permite el acercamiento de estos temas al personal naval adscrito a los 38 Mandos Navales localizados en ambos litorales del país y a las Direcciones Generales, Direcciones Generales Adjuntas, Unidades y Establecimientos Navales del Área Metropolitana, a fin de que tengan los conocimientos y herramientas necesarias para empoderarse y prevenir la violencia de género; así como lograr un cambio de cultura institucional a favor de la Igualdad Sustantiva.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el tercer trimestre del año 2021, se realizó la distribución de 39,522 artículos de difusión en materia de Igualdad de Género a personal naval y civil adscrito a los diversos Mandos y Establecimientos Navales, con énfasis en las mujeres de la institución las cuales representan aproximadamente el 20% de la planilla orgánica de la Secretaría de Marina-Armada de México. Con lo cual se superó en 307.75% la meta anual programada con la adquisición y distribución de un total de 92,325 artículos de difusión.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos: La variación de la cotización del peso frente al dólar, puede afectar directamente la adquisición de los materiales necesarios para los servicios de impresión y elaboración de material informativo en materia de Igualdad de Género, toda vez que algunos de los insumos necesarios para su elaboración son de importación, sin embargo, se da preferencia a diversos materiales de fabricación nacional.

Oportunidades: Es necesario e indispensable seguir contando con presupuesto etiquetado en materia de Igualdad de Género, con lo cual se podrá mantener la continuidad con la difusión a través de los servicios contratados de impresión y elaboración de material informativo en materia de Igualdad de Género, con la finalidad de fortalecer el cambio de cultura institucional a favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro y fuera de la institución.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Procuración de Justicia Laboral

Ramo: 14 Trabajo y Previsión Social

Clave de la UR: A00

Nombre de la UR: Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Clave del Pp: E002

Nombre del Pp: Procuración de Justicia Laboral

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Número y denominación de la acción: 315. Fortalecimiento del Servicio de Procuración de Justicia laboral (Orientación, Asesoría Jurídica, Conciliación y Representación Jurídica) para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Definición de la población objetivo

La problemática que atiende este programa presupuestario está relacionada con el cumplimiento de los derechos laborales previstos en el Artículo 123 Constitucional en su Apartado "A", fracción XXXI que protegen a las trabajadoras y los trabajadores que desarrollan actividades de competencia federal en el territorio nacional, en lo dispuesto en el Artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo el cual faculta a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) a realizar las funciones siguientes:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II. Interponen los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

En función de lo anterior, la atención del Programa Presupuestario E002 "Procuración de Justicia Laboral" a cargo de la PROFEDET, bajo el enfoque de género en cuanto a la definición de la población objetivo, los servicios se brindan a petición de parte, es decir la atención se otorga al momento en que las mujeres acuden a solicitar presuntas violaciones a sus derechos laborales, sin que se precise y defina un universo específico de atención.

En este sentido, los servicios se proporcionan en función de la demanda, de las denuncias y quejas de trabajadoras asociadas a la competencia federal que perdieron o cambiaron de empleo durante el último año, así como a las fluctuaciones estacionales como el reparto de utilidades y aguinaldo principalmente.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La atención del Programa Presupuestario E002 "Procuración de Justicia Laboral" a cargo de la PROFEDET, bajo el enfoque de género en cuanto a la definición de la población objetivo, los servicios se brindan a petición de parte, es decir la atención se otorga al momento en que las mujeres acuden a solicitar presuntas violaciones a sus derechos laborales, sin que se precise y defina un universo específico de atención.

En este sentido, los servicios se proporcionan en función de la demanda, de las denuncias y quejas de trabajadoras asociadas a la competencia federal que perdieron o cambiaron de empleo durante el último año, así como a las fluctuaciones estacionales como el reparto de utilidades y aguinaldo principalmente.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Análisis sobre la conflictividad laboral individual:

- Del total de servicios concluidos 165,144 al mes de septiembre del 2021, 79,524 (48%) estuvieron asociados a la atención de mujeres, que de forma desagregadas significaron: 72,759 servicios de orientación y asesoría, 1,469 mediaciones (antes conciliaciones), 5,142 asuntos de juicio y 154 demandas de amparo, los cuales se detallan de la siguiente manera:
 - Como resultado de atender un total de 151,857 servicios de orientación y asesoría jurídica personalizada, el 48% (72,760 servicios) fue para la mujer trabajadora y beneficiaria. Esta última cifra se compone de: 38,043 orientaciones telefónicas, 7,632 servicios atendidos vía correo electrónico y 27,085 asesorías a mujeres que acudieron de forma personal en sus oficinas en la Ciudad de México y en las Representaciones que PROFEDET tiene el interior de la República.
 - En el servicio de mediación (antes conciliación) de un total de 4,828 asuntos de mediaciones concluidas, 1,469 estuvieron referidos a mujeres trabajadoras y beneficiarias, es decir el 30% del total.
 - En la representación jurídica bajo el enfoque de género se concluyeron 5,142 juicios para defender los derechos de la mujer trabajadora, 63% respecto a un total de 8,171 demandas concluidas al mes de junio de 2021.
 - Por su parte en demandas de amparo se concluyeron 288 asuntos concluidos, donde 154 corresponden a mujeres, el 53% en relación al total de amparos concluidos.

En lo que respecta a capacitación del personal de la PROFEDET sobre el Protocolo para Detectar, Atender y Acompañar a las Personas Usuarias de la PROFEDET en Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual/ Laboral, se capacitaron 51 funcionarios públicos de la PROFEDET mediante el uso de las diferentes plataformas:

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) 38 personas capacitadas.
- Comisión nacional de Derechos Humanos (CNDH) 12 personas capacitadas.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) 1 personas capacitadas.

Lo que nos da un resultado total acumulado de enero a septiembre de 176 personas capacitadas, 27 personas capacitadas en el primer trimestre, 98 capacitadas en el segundo trimestre y 51 en este tercer trimestre. El total acumulado por plataforma es:

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) 99 personas capacitadas.
- Comisión nacional de Derechos Humanos (CNDH) 64 personas capacitadas.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) 13 personas capacitadas.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Considerando la naturaleza temporal de las acciones positivas en favor de la mujer, se considera que en la procuración de justicia laboral que es permanente, no existen acciones que favorezcan tratos preferenciales o sistemas de cupos.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Integración de resultados

La PROFEDET, proporciona servicios de Procuración de Justicia Laboral conforme a las atribuciones que se encuentran enmarcadas en la Ley Federal del Trabajo y su Reglamento. Al mes de septiembre de 2021, en su primer nivel de atención denominado "servicios iniciados", atendió un total de 165,311 servicios de procuración de justicia laboral, integrado por 151,857 orientaciones y asesorías (92%), 5,216 mediaciones (antes conciliaciones) iniciadas (3.1%), 7,505 juicios iniciados (4.5%) y 733 amparos interpuestos (0.4%).

Del total de servicios iniciados, 79,521 estuvieron asociados a la atención de las quejas y solicitudes relacionadas con la mujer trabajadora (48%). En forma desagregada significaron 79,521 servicios de orientación y asesoría, se atendieron 1,540 mediaciones (antes conciliación) iniciadas, se promovieron 4,887 juicios y se interpusieron 334 demandas de amparo ante la autoridad bajo la perspectiva de género. Por otra parte, se otorgaron 85,790 (52%) servicios para hombres.

El desempeño de la procuraduría medido en términos de su eficacia en el servicio de representación jurídica con enfoque de género fue el siguiente:

A septiembre del 2021, se mediaron (antes conciliación) 998 asuntos a favor de la mujer trabajadora, de un total de 3,513 de mediaciones (antes conciliaciones) concluidas favorablemente, con ello ubican el indicador "Porcentaje de conflictos resueltos a favor del trabajador a través de la mediación (antes conciliación) promovida por la PROFEDET" con enfoque de género en 73%.

La PROFEDET, en el tercer trimestre 2021 logró concluir en forma exitosa 4,318 juicios para la mujer trabajadora y beneficiaria respecto a un total de 6,700 juicios concluidos favorablemente, y con ello el indicador "Porcentaje de juicios resueltos favorablemente para el trabajador promovidos por la PROFEDET" con enfoque de género alcanzó el 82%.

De conformidad a la metodología del Marco Lógico y a la matriz de indicadores para resultados (MIR) de PROFEDET, a septiembre de 2021, este Órgano Desconcentrado en su nivel de propósito conformado por: mediaciones (antes conciliaciones) resultas favorablemente, juicios resueltos favorablemente y acciones de amparo favorables; entregó a la sociedad 10,406 asuntos terminados de manera favorable para las personas trabajadoras, sus beneficiarios y sindicatos. Del total señalado el 52% (5,412 asuntos), corresponde a mujeres.

Alcance de acciones legales emprendidas para defender los derechos laborales de la mujer trabajadora.

En la PROFEDET para distinguir el servicio prestado a la mujer trabajadora y defender sus derechos laborales ante las instancias correspondientes, al mes de septiembre de 2021, abrió 7,636 expedientes que representan el 51%, de un total de 14,836 expedientes generados. Del total de expedientes generados para mujeres, el 50% se concentró en las siguientes diez entidades de la República Mexicana: Ciudad de México, CD. Juárez, Guadalajara, Aguascalientes, Cananea, Guanajuato, Torreón, Puebla, Chihuahua y Culiacán.

De los expedientes abiertos para reclamar los derechos de la mujer trabajadora el 93.6% se concentraron en los siguientes motivos de conflicto: Designación de Beneficiarios (51.5%), Aportaciones (16.6%), Despido (13.3%), Prestaciones (7.5%), Retiro Voluntario (4.7%), y el 6.4% restante en diferentes motivos de conflicto.

Asimismo, de los expedientes abiertos por rama de la actividad económica el 94% se concentró en los siguientes áreas: Administración Directa o Descentralizada (33%), Por Contrato y/o Concesión Federal (32%), Rama Local (8%), Zonas Federales (7%), Automotriz (5%), Productora de Alimentos (3%), Eléctrica (2%), Elaboración de Bebidas (2%), Azucarera (1%) y Banca y Crédito (1%), el 6% restante estuvieron relacionados con actividades como: Química, Textil, Petroquímica, Metalurgia y Siderurgia, Cinematográfica, entre otros.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none">• Ampliar la cobertura del programa de procuración de justicia laboral en el marco de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, mediante las campañas institucionales para aumentar en el interés de las y los trabajadores por conocer sus derechos laborales.• Ampliar la cobertura actual de los sistemas de información y de registro para favorecer la profundización en la cultura de servicio institucional con un enfoque transversal.• Precisar mejor los diversos motivos de queja de las mujeres trabajadoras y beneficiarias para posibilitar su diferenciación y conocer su impacto a partir de producir información por sector y región.• Identificar las brechas de género para el fortalecimiento de las capacidades del servidor público con el enfoque de transversalidad. <p>Obstáculos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Generación de falsas expectativas por parte de particulares o despachos privados.• Falta de interés de las y los trabajadores para mantener hasta el final del proceso su representación con la institución.• Cultura institucional con enfoque de género insuficiente.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Ejecución de los programas y acciones de la política laboral

Ramo: 14 Trabajo y Previsión Social

Clave de la UR: 222

Nombre de la UR: Dirección General de Previsión Social

Clave del Pp: E003

Nombre del Pp: Ejecución de los programas y acciones de la política laboral

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Número y denominación de la acción: 153. Promoción del trabajo digno para Jornaleras y Jornaleros Agrícolas.

Definición de la población objetivo

. Jornaleras y jornaleros agrícolas.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, emitió en 2020 un informe sobre las condiciones laborales y salariales de las personas jornaleras agrícolas en el marco de la enfermedad provocada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19).

- Existen dos millones 407 mil 701 jornaleros agrícolas; con sus familias suman 8.5 millones de personas
- 93.4% carece de contrato; 90.9% sin acceso a instituciones de salud por parte de su trabajo y 85.3% no cuenta con prestaciones laborales
- El 33.3% de los jornaleros gana hasta un salario mínimo, y poco más de la mitad, 54.5%, percibe más de uno y hasta dos salarios mínimos
- La reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo mandata a la CONASAMI a establecer el salario mínimo para las personas jornaleras agrícolas

En las reformas de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, artículo 280 bis, se mandata a la CONASAMI fijar los salarios mínimos profesionales de las y los trabajadores del campo:

Artículo 280 Bis. - La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de las y los trabajadores del campo debiendo tomar en consideración, entre otras las circunstancias siguientes: I. La naturaleza, cantidad y calidad de los trabajos; II. El desgaste físico ocasionado por las condiciones del trabajo, y III. Los salarios y prestaciones percibidas por los trabajadores de establecimientos y empresas dedicadas a la producción de productos agrícolas. Artículo adicionado DOF 01-05-2019

Se estima que en México existen dos millones 407 mil 701 personas jornaleras agrícolas, representan el 34.8% de la población ocupada del sector primario y el 75.6% de la población subordinada y remunerada de dicho sector. Es una ocupación predominantemente masculina, con 87.3% de hombres. Asimismo, una de cada cinco personas es indígena.

El 33.3% de los jornaleros gana menos o hasta un salario mínimo, y poco más de la mitad, 54.5%, percibe más de uno y hasta dos salarios mínimos.

Las carencias se agravan porque su contratación se encuentre sujeta a la temporalidad de los cultivos y, por tanto, su ingreso no les garantiza la satisfacción de las necesidades básicas para todo el año. Lo anterior

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

provoca que familias enteras tengan que integrarse al proceso productivo en el campo. Se estima una población jornalera (personas trabajadoras y familiares) de alrededor de 8.5 millones de personas.

*Fuente: Elaboración CONASAMI, con base en INEGI. ENOE. Cuarto trimestre de 2019.

Al bajo nivel salarial se suma la alta flexibilidad laboral y escasa regulación. Del total de personas jornaleras agrícolas 93.4% no tiene contrato escrito; 90.9% ni acceso a instituciones de salud por parte de su trabajo; 85.3% no cuenta con prestaciones laborales (sin incluir el acceso a instituciones de salud) y 60% trabaja una jornada completa o más.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el contexto del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), el Estado Mexicano asumió compromisos como adoptar y continuar con las regulaciones para erradicar el trabajo infantil, eliminar la discriminación en el empleo (género), garantizar condiciones de trabajo digno y el derecho a la negociación colectiva entre otras.

Es importante destacar que México conforme al capítulo 23 de los derechos laborales de los trabajadores del T-MEC, cuenta con una legislación que garantiza la protección de los derechos de los trabajadores como:

1. La Constitución Mexicana en el artículo 1º párrafo tercero, prohíbe toda discriminación fundada por “origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”. Asimismo, todas las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados, Convenciones de acuerdo con la misma
2. El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 en su principio rector está consignado “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera” refiere a la no discriminación y hacer frente a la desigualdad.
3. La Ley Federal del Trabajo artículo 2º define el trabajo digno como aquel que “respeta la dignidad humana del trabajador y no existe discriminación; por motivos de origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social, estado de salud, religión, preferencias sexuales, o cualquier otro motivo que esté en contra de sus derechos.

La atención a las personas jornaleras y a sus familias con un enfoque de derechos humanos permite visibilizar y reconocer a los jornaleros agrícolas como sujetos de derechos en el ejercicio pleno y activo de una ciudadanía. Entre los derechos humanos y sociales podemos citar el derecho a la vivienda, a la salud, la educación, al trabajo, a la libertad, la justicia, la paz, entre otros.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Primer semestre RIAPJAF

Por lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión, a través de la Dirección General de Previsión Social ideó la Ruta Integral de Atenciones para las personas Jornaleras Agrícolas y sus Familias (RIAPJAF).

La RIAPJAF esta acción busca potenciar las acciones de los distintos actores y programas de las instituciones que conforman la Administración Pública Federal enfocadas en la población jornalera, con el fin de que conozcan y ejerzan sus derechos laborales.

Cumple atributos básicos que permiten establecer una coordinación intersectorial y en los tres niveles de gobierno para el fin descrito.

- Dirigidas a grupos objetivo:
- Personas jornaleras agrícolas
- Centros de trabajo agrícolas
- Niñas, niños y adolescentes hijos de familias jornaleras agrícolas.
- Agrupadas en siete derechos humanos: desarrollo comunitario; a la alimentación; a la cultura; a la seguridad social; al medio ambiente sano; al trabajo y a la migración.
- Desagregadas de acuerdo con las respectivas atribuciones de los distintos poderes públicos, sectores, entidades y dependencias de los tres órdenes de gobierno y sus respectivos espacios de coordinación interinstitucional.

La RIAJA busca el involucramiento de los actores públicos y sociales que cuenten con programas, proyectos o acciones que puedan beneficiar a la población jornalera agrícola y sus familias.

Representación de la Ruta Integral de Atención a las Personas Jornaleras y sus Familias

	Derecho a un Desarrollo Comunitario	Derecho a la Alimentación	Derecho a la Cultura	Derecho a la Seguridad Social	Derecho al Medio Ambiente sano	Derecho al Trabajo	Derecho a la Migración
Educación (SEP, CONAFE)	✓		✓			✓	
Empleo (STPS)	✓	✓		✓		✓	
Salud (SS)				✓			
Economía (SE)	✓	✓		✓		✓	
Social (SB)	✓		✓				
Desarrollo rural (SADER-SCT)	✓		✓			✓	
Desarrollo en infraestructura/ Urbano (SEDATU)	✓				✓	✓	
Movilidad (SEGOB-INAMI)							✓

Al respecto, es importante mencionar que el día 18 de marzo se llevó a cabo en modalidad virtual, la segunda Reunión Interinstitucional de la Estrategia Integral de Atención a la Población Jornalera Agrícola convocada y encabezada por el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI); durante la conformación de las mesas de trabajo por tema; la STPS refirió que a través de la Dirección General de Previsión Social desde el año pasado está conformando la Ruta Integral de Atenciones para las Personas Jornaleras Agrícolas y sus

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Familias, se hizo referencia a la similitud de algunas acciones e instituciones que forman parte de esta estrategia, puso a consideración que las dos estrategias pueden sumar, retroalimentar, y fortalecer sus mesas de trabajo desde sus áreas de especialidad.

En esta línea, en aras de extender los alcances de la RIAJAF, la STPS realizará una actualización de la ruta mencionada e identificará las acciones que puedan aportar y sumar a la promoción de los derechos humanos y laborales de la población jornalera.

Un avance cualitativo muy importante durante este período (enero-marzo) para la RIAJAF, es la identificación y consolidación de alianzas estratégicas como el INPI.

Segundo trimestre RIAPJAF

Para el segundo trimestre la Dirección de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), llevó a cabo los días 13 y 27 de mayo de 2021 dos reuniones virtuales de colaboración con el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI) y diferentes instancias del gobierno, para alinear las acciones que, derivadas de sus facultades, están desarrollando en beneficio de esta población; teniendo como referentes la Ruta Integral de Atenciones de la STPS y la Estrategia de Atención Integral a la Población Jornalera Agrícola del INPI.

En las reuniones se ha contado con la participación de diferentes instancias de gobierno para identificar y alinear acciones en beneficio de esta población, focalizando la intervención en una primera etapa por confirmar, en las entidades de Baja California, Jalisco, Sinaloa y Sonora, y para brindar atención tanto a la población jornalera agrícola que se encuentra en los centros de trabajo agrícola con Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil vigente.

La sinergia interinstitucional permitirá dirigir a la población objetivo los servicios de calidad de acuerdo a las reglas de operación de cada programa; dar mayor alcance a lo establecido en conjunto y la optimización del recurso humano y capital asignado por la federación a cada Secretaría, en algunas temáticas entre otros.

La Ruta Integral de Atenciones a Personas Jornaleras Agrícolas y sus Familias se encuentra en una etapa de planeación por lo que aún no se han implementado las acciones en la población objetivo.

Tercer trimestre

El 17 de agosto del año en curso se llevó a cabo una sesión de trabajo con integrantes de la Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social A. C. (AHIFORES) y el Consejo Nacional Agropecuario (CNA), con el propósito de atender la retroalimentación de dicha sesión la Dirección General de Previsión Social (DGPS) presentó y socializó a finales del mes de septiembre a las instituciones anteriormente citadas, así como a las interesadas, una contrapuesta con elementos que fortalecen a la Ruta Integral de Atenciones para las Personas Jornaleras Agrícolas y sus Familias (RIAPJAF) como un mecanismo de mayor alcance para el ejercicio pleno de los derechos humanos-laborales de las personas jornaleras agrícolas y sus familias, así como en la erradicación del trabajo infantil.

Dicho lo anterior, la DGPS está a la espera de recibir los comentarios u observaciones que pudieran derivarse de la contrapropuesta compartida.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Primer trimestre Distintivo en Responsabilidad Laboral

Así mismo, la Dirección General de Previsión Social trabajó en la Guía de Operación del Distintivo en Responsabilidad Laboral y, específicamente en su especialidad en trabajo infantil y trabajo forzoso que tiene por objetivo proteger a la población jornalera agrícola, con énfasis en las y los hijos de estas familias, así como hijas e hijos de las personas trabajadoras de los centros de trabajo de las cadenas de suministro y, de las comunidades en donde éstos operan, así como a adolescentes en edad permitida para trabajar.

Cabe destacar que este mecanismo tiene contemplada su operación en una Plataforma virtual, para ello, se están diseñando los elementos necesarios que le permitan ser una herramienta amigable para los usuarios y que se ajuste a los requerimientos del DRL; por otra parte, esta Plataforma al tener concatenado el Programa de Verificación Laboral Voluntaria y el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la STPS, el progreso de esta herramienta ha sido paulatino; ha comprendido varias reuniones con la Dirección General de Tecnologías de la Información de la STPS, en las que se han revisado los avances, la funcionalidad de la misma, y sobre todo que tenga los alcances que se han planteado, para ello, la retroalimentación de ambas partes ha sido fundamental para el término de un buen producto.

Segundo trimestre Distintivo en Responsabilidad Laboral

De abril a junio se culminó la Guía de Operación del Distintivo en Responsabilidad Laboral y sus instrumentos de evaluación.

Tercer trimestre Distintivo en Responsabilidad Laboral

De julio a septiembre se llevaron a cabo 11 sesiones de asesoría virtual a centros de trabajo agrícolas interesados en participar en la obtención del Distintivo en Responsabilidad Laboral en la especialidad *Prevención, Atención y Erradicación del Trabajo Forzoso, Trabajo Infantil y Explotación Laboral de la Subespecialidad Sector Agrícola* para la edición 2022, beneficiando a un total de 5,864 personas trabajadoras, de las cuales, 2,533 (43.2%) son mujeres y 3,331 (56.8%) son hombres.

Esta acción tiene como finalidad promover temas específicos, tales como:

- Mecanismos para el reclutamiento y selección de personas jornaleras agrícolas.
- Traslado y retorno seguro a las comunidades de origen y destino (gratuito)
- Políticas, mecanismos y/o acciones para garantizar el cuidado y la protección infantil en el centro de trabajo.
- Política integral para garantizar el acceso a la recreación, alimentación y educación para las NNA y sus familias.
- Alianzas Estratégicas para la Prevención del Trabajo Infantil de la Comunidad.
- Responsabilidad social en el entorno del centro de trabajo.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Ejecución de los programas y acciones de la política laboral

Ramo: 14 Trabajo y Previsión Social

Clave de la UR: 222

Nombre de la UR: Dirección General de Previsión Social

Clave del Pp: E003

Nombre del Pp: Ejecución de los programas y acciones de la política laboral.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 154. Promoción de la Inclusión laboral de mujeres y hombres en situación de vulnerabilidad.

Definición de la población objetivo

Mujeres y hombres en situación de vulnerabilidad.

Según la Oficina en México del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos, se han definido como grupos en situación de discriminación a todos aquellos que sufran de cualquier distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas; también se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones; además, se hace necesario aclarar que, indistintamente, y por razones estilísticas, utilizaremos como sinónimo los siguientes términos: grupos discriminados, grupos vulnerados o grupos vulnerables.

Para efectos de promover la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha identificado que en el mercado laboral los sectores que presentan mayor vulnerabilidad son: las personas con discapacidad (es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás), las personas adultas mayores (población de 60 años y más), las personas con VIH (población diagnosticada como infectada del Virus de Inmunodeficiencia Humana) y las personas de la comunidad LGBTTTI (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, travesti, transgénero e intersexuales).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- **Personas con discapacidad**

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

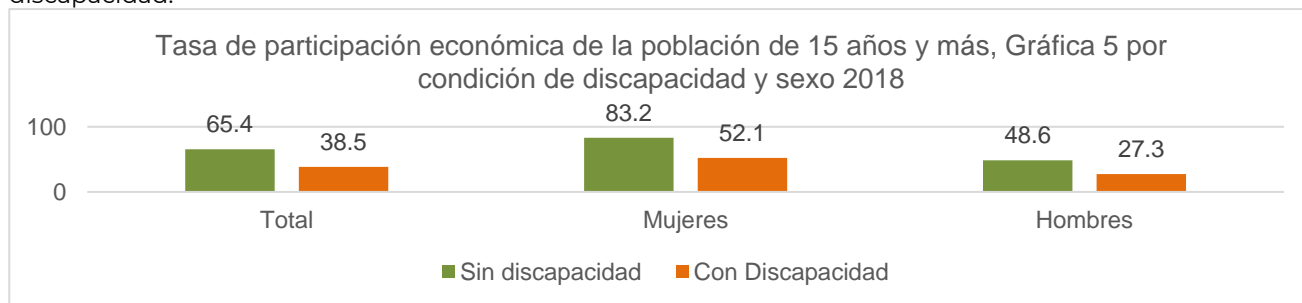
El Instituto Nacional de Estadística y Geografía, emitió un informe publicado el 2 de diciembre de 2019 a propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad¹⁶ en el cual se estableció que:

- De acuerdo con los resultados de la ENADID 2018, de las personas de 5 años o más que habitan en el país, 7.7 millones tienen discapacidad.
 - De cada 100 personas con discapacidad, 51 son adultos mayores (60 años o más).
 - La enfermedad es la causa de la dificultad (discapacidad) más reportada (44.4 por ciento).
 - De las personas con discapacidad que tienen 15 años o más edad, 38.5% forman parte de la población económicamente activa.

La estructura por edad de la población con discapacidad muestra un comportamiento invertido con respecto a la población que no tiene discapacidad, es decir, una baja concentración en la población joven (5 a 29 años) y un aumento paulatino conforme se incrementa la edad; la mayor concentración se observa en el grupo de adultos mayores (50.9 por ciento). La discapacidad en los adultos mayores tiene como consecuencia la acumulación de riesgos a la salud, en términos de enfermedades, lesiones, padecimientos crónicos y en algunos casos, se requiere de la ayuda de un cuidador (Salinas et al., s.f.).

En el mismo informe describen la “condición de actividad económica de este sector de la población: Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la población con discapacidad experimenta mayores tasas de desempleo e inactividad económica en comparación con las personas sin discapacidad (OIT, 2019). El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; además de que prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 15 años de edad (DOF, 2019); con ello se busca garantizar el acceso a todos los habitantes del país, a un trabajo digno y seguro.

Los datos de la ENADID 2018, muestran una amplia diferencia en la tasa de participación económica; entre quienes no tienen discapacidad, la tasa alcanza 65.4%; mientras en la población con discapacidad este indicador llega al 38.5 por ciento. Esta diferencia es más notoria por sexo: entre los hombres la diferencia alcanza 31 puntos porcentuales y en las mujeres, la diferencia en la tasa de participación económica es de 21 puntos porcentuales; estos datos evidencian la poca participación económica de la población con discapacidad.



• Personas adultas mayores

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), emitió un informe publicado el 30 de septiembre de 2019 a propósito del Día Internacional de las Personas de Edad (1º de octubre)¹⁷ en el cual se estableció que:

- Con base en la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2018, en el país residen 15.4 millones de personas de 60 años o más, de las cuales 1.7 millones viven solas.
- Cuatro de cada diez personas de 60 años o más que viven solas (41.4%) son económicamente activas.

¹⁶ INEGI. 2019. Comunicado De Prensa Núm. 638/19. *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 De Diciembre)*. Consultado en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/Discapacidad2019_Nal.pdf el día 7 de abril de 2021.

¹⁷ INEGI. 2019. Comunicado de Prensa Núm. 475/19 30 de Septiembre De 2019. *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas de Edad (1º de octubre)*. Consultado en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/edad2019_Nal.pdf el día 07 de abril de 2021.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- Siete de cada diez (69.4%) personas de edad que viven solas presentan algún tipo de discapacidad o limitación.

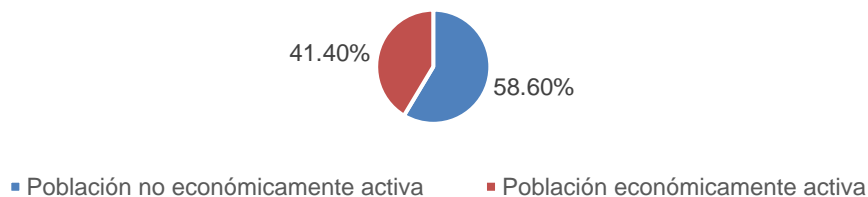
Respecto a su actividad económica, el mismo comunicado dice que:

Cubrir las necesidades, ser autosuficientes y tomar decisiones propias son aspectos vinculados con el empoderamiento que implica disponer de un ingreso propio. Los adultos mayores no son la excepción y es su derecho acceder a una actividad económica que les proporcione dicho ingreso.

No sufrir de discriminación laboral por la edad es un derecho estipulado en la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores (LDPAM). El artículo 5 Fracción V se establece que deben tener “igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral” (CDHCU, 2018, p: 5).

Estimaciones de la ENADID 2018 indican que el porcentaje de las personas de edad que viven solas y son económicamente activas es de 41.4%. De éstas, 54.1% son hombres y 45.9% son mujeres.

Distribución porcentual de la población de 60 años o más que vive sola por condición de actividad económica y, distribución porcentual de la población económicamente activa por sexo 2018



De la población económicamente activa 54.1% son hombres y 45.9% mujeres.

En cuanto a sus condiciones laborales, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) indica para el segundo trimestre de 2019 que 21.7% de los adultos mayores que viven solos y están ocupados, no reciben prestaciones, 15.7% reciben aguinaldo y solo 13.4% tienen vacaciones con goce de sueldo.

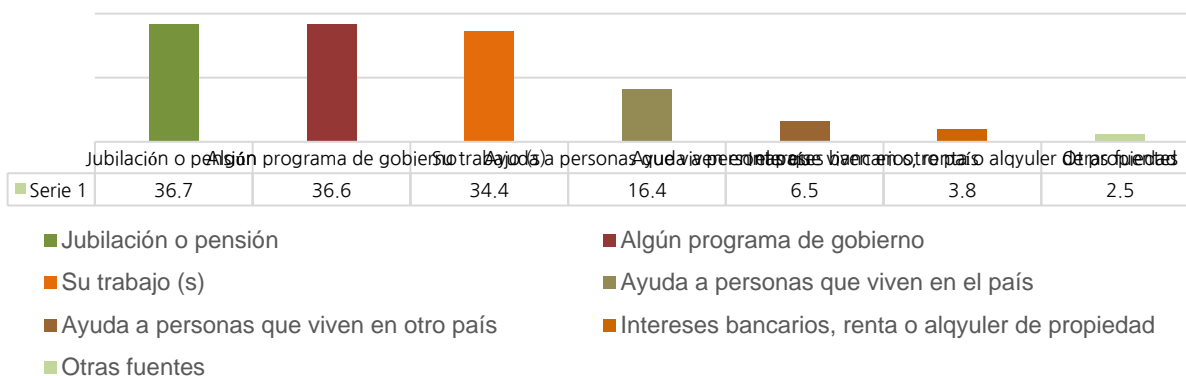
La ENADID 2018 ubica como la principal fuente de ingreso de las personas de edad que viven solas la jubilación o pensión (36.7%); le siguen algún programa de gobierno (36.6%) y/o por su trabajo (34.4 por ciento). Es importante señalar que estos ingresos pueden ser complementarios, es decir, una persona puede recibir recursos monetarios de diferentes fuentes.

Según establece la LDPAM, las personas de edad deben estar protegidas por la familia y la comunidad (CDHCU, 2018). A pesar de esta Ley, son pocas las personas de edad que viven solas y reciben ayuda monetaria de familiares o amigos que residen en el país (16.4%) o en otro país (6.5 por ciento). En el proceso de envejecimiento demográfico donde la reducción de la fecundidad ha hecho que la composición familiar se distinga por un número cada vez menor de integrantes, el ahorro constituye un escenario idóneo para

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

garantizar una vejez autosuficiente y digna. De los de adultos mayores que viven solos, 4 de cada 100 obtienen ingresos por intereses bancarios, rentas o alquiler de alguna propiedad (3.8 por ciento).

Distribución porcentual de la población de 60 años o más que vive sola según fuente de ingresos 2018*



* La suma de los porcentajes es superior a 100, debido a que una persona puede recibir ingresos de más de una fuente.

• Personas con VIH

En 2017 el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y la Encuesta Nacional sobre Discriminación publicaron la ficha temática, denominada Personas que viven con VIH¹⁸ en la que se informa que:

En México, las personas que viven con el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) representan 0.06% de la población. Este grupo social enfrenta una situación de discriminación estructural derivada de su estado de salud, situación caracterizada por la vulneración o negación sistemática de diversos derechos. Dicha negación responde a la presencia de estereotipos y prejuicios sobre el VIH o sobre el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (Sida). La población tiende a considerar que el virus es de fácil transmisión y que su propagación es “culpa” de quienes lo portan, en lugar de asumir que el combate al VIH es un problema social y de salud pública que el Estado debe prevenir y atender. Lo anterior ha llevado a que, a lo largo de los últimos años, los grupos especialmente vulnerables a adquirir el VIH (las personas que se dedican al trabajo sexual, las personas trans, los hombres que tienen sexo con hombres) hayan sido excluidos, discriminados, marginados y estigmatizados en los ámbitos público y privado.

El principal enfoque del gobierno mexicano en torno al VIH y al Sida ha sido contener la transmisión como problema de salud pública. Sin embargo, no se ha combatido de manera efectiva los prejuicios que las personas que viven con VIH enfrentan. Éstos frecuentemente dificultan el acceso tanto a tratamiento como a otros derechos. En particular, la desinformación sobre la naturaleza del VIH y el Sida conduce a trato discriminatorio en las instituciones de salud, los centros laborales, las familias, las comunidades y las escuelas. Todo ello impide a quienes viven con VIH o con Sida el acceso a una vida digna. Erradicar la falta de información y combatir los prejuicios de la cultura discriminatoria en torno al VIH y al Sida es prioritario.

○ Información sociodemográfica

- De acuerdo con Censida (2018), desde 1983 hasta marzo de 2018, se han notificado 196,227 casos de Sida en el país. Ocho de cada diez (82%) involucra a hombres.
- Al mes de marzo de 2018, 75,481 personas en el país están registradas como seropositivas a VIH (0.06% de la población nacional). Tres de cada cuatro (77%) son hombres (Censida 2018).

¹⁸ ENADIS. 2017. *Ficha temática Personas que viven con VIH*. Consultado en <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20VIH%281%29.pdf> el día 07 de abril de 2021.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- Entre quienes viven con VIH, poco más de un quinto (21%) tiene entre 20 y 24 años. Otro quinto (22%) tiene entre 25 y 29 años (Censida 2018).
- Las entidades donde más reside la población que vive con VIH son la Ciudad de México (18% del total), Veracruz (12%) y el Estado de México (8%) (Censida 2018).
- Desde 1984, la principal forma de transmisión del VIH ha sido la sexual (95% de los casos), seguida por la vía perinatal (1%) y el uso de drogas inyectables (1%). Ha habido transmisión sanguínea en prácticamente 0% de los casos (21), y se desconoce la vía en 2% (Censida 2018).
- Desde 2003, se registran alrededor de cinco mil defunciones anuales por SIDA. La cifra en 2015 fue de 4,756 (Censida 2018).
- Los principales grupos de personas que viven con VIH son los hombres que ejercen trabajo sexual (HTS), los hombres que tienen sexo con hombres (HSH) y las mujeres trans que se dedican al trabajo sexual (MTTS). La tasa de prevalencia de VIH entre ellos es, en orden: 24%, 17% y 16% (Censida 2016).
- De acuerdo con un informe técnico del Instituto Nacional de Salud Pública, las mujeres trans que viven con VIH tienen un menor nivel educativo que aquellas que no tienen VIH. El trabajo sexual era la principal fuente de ingresos para más de 40% de las mujeres trans consideradas en el estudio (Gutiérrez et al 2012).

○ Prejuicios, estigmas y actos de discriminación

Las personas que viven con VIH o con Sida son sujetas a diversos prejuicios. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017, un tercio de la población (36%) cree que convivir con personas con VIH o Sida “siempre es un riesgo”, y una misma proporción no estaría dispuesta a rentar una habitación de su hogar a alguien que viva con VIH o Sida (Conapred 2018). Por otra parte, un estudio publicado por Salud Pública de México encontró que, para casi un cuarto de las y los proveedores de salud, la homosexualidad es la causa del VIH en México. Dos de cada tres aseguraron que la prueba debía ser obligatoria para los HSH y más de ocho de cada diez (85%) creían lo mismo en relación con las personas trabajadoras sexuales (Infante et al. 2006).

Entre 2012 y junio de 2018, Conapred analizó un total de 301 casos de presuntos actos de discriminación hacia personas que viven con VIH. Del total, 65% consiste en quejas contra particulares, y el resto contra personas servidoras públicas. En uno de cada seis casos, los actos de discriminación se vincularon también con la orientación sexual. En su mayoría, las personas que viven con VIH fueron discriminadas en el trabajo (41% de los casos) y en el ámbito de la salud (31%). Principalmente, se vulneró su derecho al trato digno (64% de los casos), al empleo (36%) y a la salud (29%).

Entre los casos de discriminación hacia personas que viven con VIH o Sida, uno de los más destacados es el reportado en la resolución por disposición 01/05. Dicha resolución estableció el carácter discriminatorio del despido injustificado de quienes viven con VIH. La persona peticionaria en este caso daba mantenimiento a las aeronaves de la Secretaría de Marina, pero recibió un “certificado por inutilidad” cuando se le detectó VIH. La Secretaría de Marina daba a la persona tratamiento médico, pero argumentó que era necesario separarla de sus labores para evitar complicaciones de salud. También sostuvo que únicamente había interpretado sus reglamentos internos y que no estaba obligada a seguir los tratados internacionales que prohíben la discriminación.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Conapred, con el apoyo de Censida, encontró que las actividades de la persona peticionaria no habrían puesto en riesgo su salud, que su tratamiento médico era inadecuado, que no se habían realizado todos los análisis o vacunas requeridas y que no se le había dado apoyo psicológico. Así, se habían violado sus derechos a la no discriminación, al trabajo y a la salud. Se resolvió que la Secretaría de Marina debía reincorporar a la persona, darle el tratamiento adecuado, así como capacitar a su personal en torno a la no discriminación.

En otros casos, como las resoluciones por disposición 3/2012 y 7/15, se establece que aplicar pruebas de detección de VIH previas a la contratación de una persona es discriminatorio. Esto responde a que se niega o restringe el derecho al trabajo por una condición de salud, cuando el estatus seropositivo no necesariamente repercute en el desempeño laboral de una persona.

■ Personas cuidadoras

La Organización Internacional del Trabajo en 2019 publicó un resumen ejecutivo denominado El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente¹⁹, en el cual

El trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, es de vital importancia para el futuro del trabajo decente. El crecimiento de la población, el envejecimiento de las sociedades, las familias cambiantes, el lugar todavía secundario de las mujeres en los mercados de trabajo y las deficiencias en las políticas sociales exigen que los gobiernos, los empleadores, los sindicatos y los ciudadanos adopten medidas urgentes en lo que respecta a la organización del trabajo de cuidados. Si no se afrontan de manera adecuada, los déficits actuales en la prestación de servicios de cuidado y su calidad crearán una grave e insostenible crisis del cuidado a nivel mundial y aumentarán más aún la desigualdad de género en el trabajo.

El trabajo de cuidados comprende dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado directo, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar. El trabajo de cuidados no remunerado consiste en la prestación de cuidados por parte de cuidadoras y cuidadores no remunerados sin recibir una retribución económica a cambio. La prestación de cuidados no remunerada se considera un trabajo, por lo que es una dimensión fundamental del mundo del trabajo.

El trabajo de cuidados remunerado es realizado por trabajadores y trabajadoras del cuidado a cambio de una remuneración o beneficio. Estos comprenden una gran diversidad de trabajadores de los servicios personales, como el personal de enfermería, el personal médico, y los trabajadores y trabajadoras del cuidado personal. Las trabajadoras y trabajadores domésticos, que prestan cuidados tanto directos como indirectos en los hogares, también integran la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados.

El grueso del trabajo de cuidados en todo el mundo es realizado por cuidadoras y cuidadores no remunerados, en su mayoría mujeres y niñas pertenecientes a grupos socialmente desfavorecidos. El trabajo de cuidados no remunerado es un factor clave para determinar si las mujeres acceden al empleo y permanecen en él, así como la calidad de los trabajos que desempeñan. Si bien la prestación de cuidados puede ser gratificante, cuando se realiza en exceso y cuando conlleva un alto grado de penosidad obstaculiza las oportunidades económicas y el bienestar de las cuidadoras y cuidadores no remunerados, y menoscaba su goce general de los derechos humanos.

La mayoría de los trabajadores del cuidado remunerados son mujeres, con frecuencia migrantes, y cuando trabajan en la economía informal lo hacen en condiciones precarias y a cambio de un salario muy bajo. El trabajo de cuidados remunerado seguirá siendo una importante fuente de empleo en el futuro, en particular para las mujeres. La naturaleza relacional del trabajo de cuidados limita el potencial de sustitución de la mano de obra humana por robots y otras tecnologías.

Las condiciones del trabajo de cuidados no remunerado tienen un impacto en la manera en que las cuidadoras y cuidadores no remunerados acceden al trabajo remunerado y permanecen en él, e influyen en las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras del cuidado. Este «círculo de trabajo de cuidados no remunerado – trabajo remunerado – trabajo de cuidados remunerado» afecta asimismo a la

¹⁹ OIT.2019. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Consultado el https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf el 07 de abril de 2020.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

desigualdad de género en el trabajo remunerado fuera de la economía del cuidado, y tiene repercusiones en la desigualdad de género dentro de los hogares y en la capacidad de las mujeres y los hombres para prestar cuidados no remunerados.

Redunda en el interés superior de todos y todas asegurar unas buenas condiciones de prestación de cuidados en sus formas tanto remunerada como no remunerada. Las políticas transformadoras y el trabajo de cuidados decente son fundamentales para asegurar un futuro del trabajo que se apoye en la justicia social y promueva la igualdad de género para todos. Su aplicación exigirá duplicar la inversión en la economía del cuidado, lo que podría conducir a un total de 475 millones de empleos de aquí a 2030, es decir 269 millones de nuevos empleos.

Por su parte, el INEGI presentó en los resultados de la “Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México, 2019”, con año base 2013, que proporciona información sobre la valoración económica del trabajo no remunerado que los miembros de los hogares realizan en la generación de servicios requeridos para la satisfacción de sus necesidades, mostrando la importancia de este tipo de trabajo en el consumo y en el bienestar de la población.

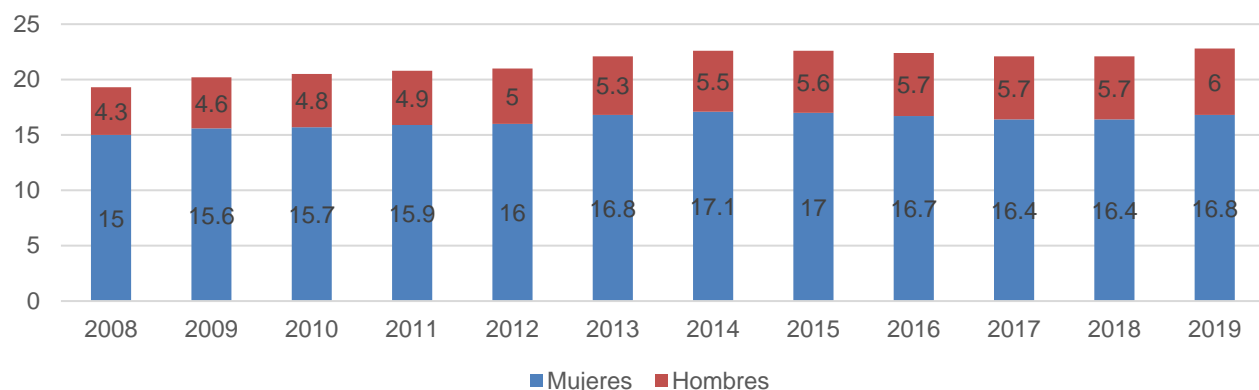
El Valor Económico Total del Trabajo No Remunerado de los Hogares se integra por: el valor económico del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados, la producción de bienes de autoconsumo y por las labores realizadas por niños entre 5 y 11 años.

En el periodo de 2008 a 2019 el valor de las actividades no remuneradas domésticas y de cuidados pasaron de una participación equivalente al 19.3% del PIB nacional en el primer año a 22.8% al concluir el periodo. Además, registraron en el último año un incremento en términos reales de 1.9% respecto a 2018.

Así, en 2019 el valor económico del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados registró un nivel equivalente a 5.6 billones de pesos, lo que representó el 22.8% del PIB del país. Adicionalmente, el trabajo no remunerado encaminado a la producción de bienes de autoconsumo contribuyó con el 1.3% del producto y las labores de los menores entre 5 y 11 años con el 0.2 por ciento.

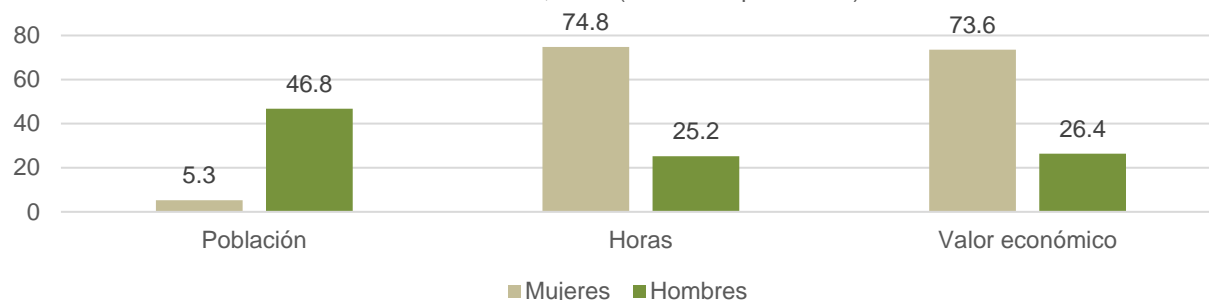
Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

PARTICIPACIÓN DEL VALOR DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS DE LOS HOGARES RESPECTO AL PIB, 2008-2019
(Porcentaje del PIB a precios corrientes)



La mayor parte de las labores domésticas y de cuidados fueron realizadas por las mujeres, con el 74.8% del tiempo que los hogares destinaron a estas actividades; asimismo corresponde al 73.6% si se habla en términos del valor económico.

DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS SEGÚN SEXO, 2019 (Estructura porcentual)



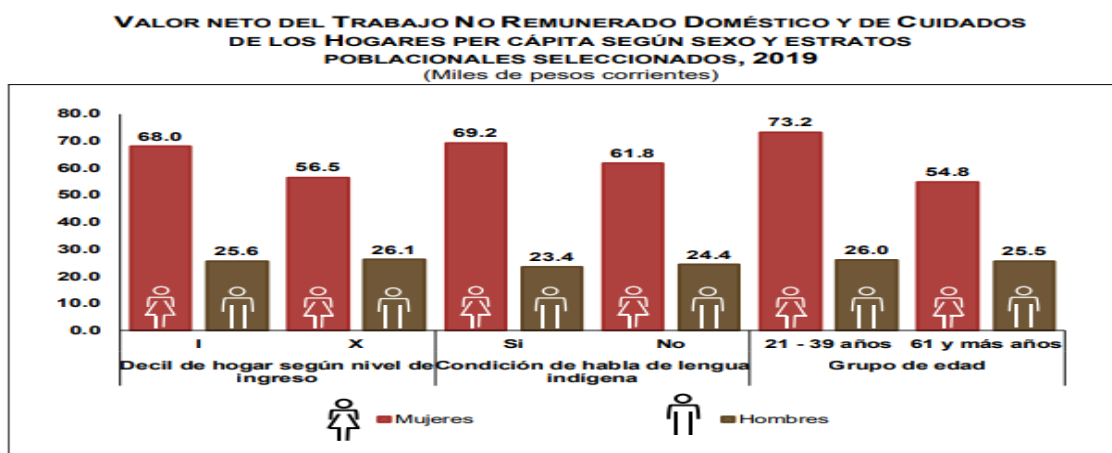
En el año que se reporta, los resultados en cifras netas per cápita mostraron que cada persona participó en promedio con el equivalente a 44,507 pesos anuales por sus labores domésticas y de cuidados. Al desagregar este valor según el sexo de quien realizó estas actividades, se observó que el trabajo de las mujeres tuvo un valor equivalente a 62,288 pesos, mientras que el de los hombres fue de 24,289 pesos durante el mismo año.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Al observar el valor del trabajo doméstico y de cuidados por decil de hogar según el ingreso corriente, las mujeres del decil I (con menores ingresos) contribuyeron con 68,041 pesos en promedio al año; mientras que aquellas que pertenecen al décimo decil (con mayores ingresos) lo hicieron con el equivalente a 56,507 pesos en el mismo periodo. Por su parte, la contribución de los hombres presentó, para los mismos deciles (I y X),



niveles de 25,607 y 26,132 pesos, respectivamente.

Con relación a las labores realizadas por los menores de entre 5 y 11 años, durante 2019, las niñas aportaron 5,712 pesos y los niños lo hicieron con 5,395 pesos.

Labores domésticas y de cuidados	Participación porcentual respecto del PIB Nacional	Distribución Porcentual
Alimentación	4.9	21.6
Limpieza y mantenimiento de la vivienda	4.5	19.9
Limpieza y cuidado de la ropa y calzado	1.8	7.7
Compras y administración de hogar	2.8	12.2
Cuidados y apoyo	6.6	28.9
Ayuda a otros hogares y trabajo voluntario	2.2	9.7

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

■ Personas indígenas

EL INEGI informó en el comunicado de prensa 133/20 denominado Estadísticas a Propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial (21 De Marzo) ²⁰

- Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017, 20.2% de la población de 18 años y más declaró haber sido discriminada en el último año.
- De la población indígena de 12 y más años, 24% declaró haber experimentado al menos una situación de discriminación en los últimos cinco años.
- De la población indígena de 12 y más años, 75.6% consideran que las personas indígenas son poco valoradas por la mayoría de la gente.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, presenta indicadores sobre situaciones de discriminación sufridos por la población indígena en México, así como los ámbitos de ocurrencia.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017, 20.2% de los 84 millones de personas de 18 y más años que radican en México se ha sentido discriminada por algún motivo en los 12 meses anteriores al levantamiento de la encuesta.

Los motivos más frecuentes de percepción de discriminación fueron la forma de vestir o el arreglo personal con 30%; la complexión física (peso o estatura) con 29.1%, y las creencias religiosas con 28.7 por ciento.

La discriminación es un problema en el que intervienen distintos actores sociales que juegan un papel determinante en su ejecución. Si bien es cierto que puede afectar a cualquier persona, hay grupos o colectivos sociales que lo han sufrido históricamente a lo largo de los años, de manera constante y sistemática, como los pueblos y comunidades indígenas.

La ENADIS 2017 estima una población indígena (de 12 y más años) de 10 millones de personas, de las cuales 49.3% perciben que sus derechos son poco o nada respetados.

La falta de empleo (20.9%), la falta de recursos económicos (16.1%), la falta de apoyo del gobierno en programas sociales (15.8%) y la discriminación por su apariencia o lengua (14.6%) son las principales problemáticas que enfrenta este grupo poblacional.

En 2017, 24% de la población indígena de 12 y más años (2.4 millones de personas) declaró haber experimentado al menos una situación de discriminación en los últimos cinco años.

El 29.2% de la población indígena de 12 y más años declaró al menos un incidente de negación de derechos en los últimos cinco años. Los de mayor ocurrencia fueron la negación de atención médica o entrega de medicamentos con 51.2%; acceso a recibir apoyos de programas sociales, 37.8%; negación de atención o servicio en oficinas de gobierno con 29.4%, y la oportunidad de trabajar u obtener un ascenso con 15.9 por ciento.

La ENADIS 2017 captó la percepción de las personas indígenas de 12 y más años sobre el respeto que la sociedad mexicana, en general, les tiene en cuanto a sus derechos como grupo.

De este grupo de población, tres de cada cuatro personas consideran que las personas indígenas son poco valoradas por la mayoría de la gente; cuatro de cada 10 personas opinan que los grupos indígenas son

²⁰ INEGI.2020. Estadísticas a Propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial (21 De Marzo). Consultado en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/DISCRIMINAC_NAL.pdf el 07 de abril de 2020.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

considerados poco trabajadores y una proporción similar opina que las personas indígenas valoran poco seguir estudiando.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La Red Nacional de Vinculación Laboral tiene como objetivo fortalecer la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, a través de la sinergia de planes, programas y acciones de las instituciones y organizaciones públicas, privadas y sociales; cuya operación impulse en el sector productivo la incorporación de políticas de inclusión laboral.

La Red Nacional de Vinculación Laboral proporciona asesoría, información y asistencia técnica a las instituciones y organizaciones que la integran, forjando con ello grupos especializados que impulsan a través de sus programas, la generación de actividades productivas para las personas en situación de vulnerabilidad.

En cuanto a las y los buscadores de empleo, se les proporciona asistencia personal y especializada de acuerdo con la especificidad de cada caso, para que su inclusión laboral resulte exitosa, incrementando su empleabilidad, enriqueciendo sus competencias laborales, favoreciendo su desarrollo personal y laboral y por tanto su permanencia en el empleo.

Los programas, proyectos y acciones que integran las Redes de Vinculación Laboral, están dirigidos a brindar a las personas en situación de vulnerabilidad, servicios de inclusión laboral tales como: consejería; evaluación de habilidades y aptitudes laborales; rehabilitación laboral y capacitación en y para el trabajo, así como fomento al autoempleo.

Estos servicios también han sido puestos a disposición de sindicatos, empresas e instituciones públicas y privadas, interesadas en adoptar e impulsar una cultura de inclusión laboral, ofreciendo servicios de análisis de puestos, asesoría para la construcción de entornos favorables para la inclusión y sensibilización para el establecimiento de centros de trabajo libres de discriminación y violencia.

Primer trimestre Red Nacional de Vinculación Laboral

Con base en los datos proporcionados por la Red Nacional de Vinculación Laboral en el ejercicio del primer trimestre 2021 se atendieron a 876 personas atendidas de las cuales, 504 son mujeres (57.5%) y 372 (42.46%) son hombres.

Respecto a las personas atendidas por servicios, en el primer trimestre se obtuvieron los siguientes resultados (algunas personas fueron atendidas más de una vez).

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Personas Capacitadas		Personas vinculadas		Identificación de Perfil Laboral		Son información		Total		
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total
85	31	71	142	364	206	0	1	520	380	900

Grupo	Mujeres	Hombres
Personas con discapacidad	83	87
Personas adultas mayores	45	32
Personas con largos periodos de desempleo	30	43
Personas en situación de violencia	63	0
Personas indígenas	2	2
Personas jefas de familia	67	43
Personas jóvenes	209	156
Personas liberadas	0	1
Personas migrantes	0	2
Personas sin Instrucción escolar	3	1
Personas de la Comunidad LGBTTTI+	1	0
Violaciones a Derechos Humanos	0	1
Usuario de la CEAV, con la Calidad Legal de Víctima de la Delincuencia.	1	4
Total= 876	504	372

Durante el primer trimestre 2021, se llevaron a cabo 20 sesiones de la Red Nacional de Vinculación Laboral:

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Estado	Instituciones participantes	Sesiones
Baja California Sur	ISIPD SNE	1
Campeche	SNE	1
Coahuila	SNE	1
Colima	SNE	1
Ciudad de México	SNE	2
Hidalgo	Centro de Justicia para Mujeres del Estado de Hidalgo, Instituto Tecnológico de Pachuca SNE	1
Jalisco	SNE	1
México	SNE	1
Morelos	SNE	1
Nayarit		
Nuevo León	SNE	1
Querétaro	SNE	1
Quintana Roo	Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de Quintana Roo. (CEAVEQROO) SNE	1
San Luis Potosí	SNE	1
Tamaulipas	Comisión Estatal de Atención a Víctimas (CEAV) SNE	1
Tlaxcala	SNE	1
Veracruz	SNE	1
Yucatán	DIF Yucatán-CROPAFY SEMUJERES Servicio Nacional de Empleo de Yucatán	1
Zacatecas	SNE	1
Total		20

Segundo trimestre Red Nacional de Vinculación Laboral

Con base en los datos proporcionados por la Red Nacional de Vinculación Laboral se atendieron 555 personas atendidas de las cuales, 308 son mujeres (55.5%) y 247 (44.5%) son hombres.

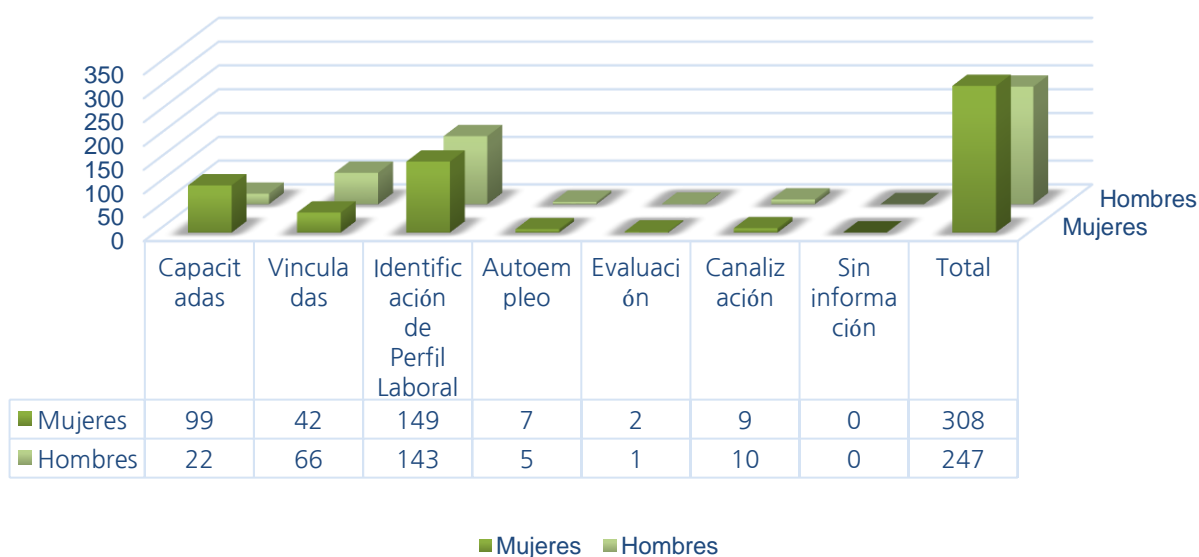
Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Respecto a las personas atendidas por grupo de situación de vulnerabilidad, se obtuvieron los siguientes resultados (algunas personas fueron atendidas más de una vez)

Grupo	Mujeres	Hombres
Personas con discapacidad	92	119
Personas adultas mayores	95	46
Personas con largos periodos de desempleo	19	33
Personas en situación de violencia	32	1
Personas indígenas	0	0
Personas jefas de familia	25	5
Personas jóvenes	34	28
Personas liberadas	0	3
Personas migrantes	5	4
Personas sin Instrucción escolar	2	1
Personas de la Comunidad LGBTTTI+	0	0
Violaciones a Derechos Humanos	0	0
Usuario de la CEAV, con la Calidad Legal de Víctima de la Delincuencia.	0	0
Personas con enfermedades discapacitantes	1	1
Total= 546	305	241

Respecto a las personas atendidas por servicios, en el segundo trimestre se obtuvieron los siguientes resultados (algunas personas fueron atendidas más de una vez)

Servicios RNVL



ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre 2021, se llevaron a cabo 27 sesiones de la Red Nacional de Vinculación Laboral en los estados de:

Baja California Sur	Guerrero	Querétaro
Campeche	Hidalgo	Quintana Roo
Chiapas	Jalisco	San Luis Potosí
Chihuahua	México	Sinaloa
Coahuila	Michoacán	Tabasco
Colima	Morelos	Tamaulipas
Ciudad de México	Nuevo León	Veracruz
Durango	Nayarit	Zacatecas

De enero a junio se han realizado 47 sesiones en los mismos estados.

Tercer trimestre Red Nacional de Vinculación Laboral

Con base en los datos proporcionados por la Red Nacional de Vinculación Laboral se atendieron a 892 personas atendidas de las cuales, 554 son mujeres (62.1%) y 338 (37.9%) son hombres.

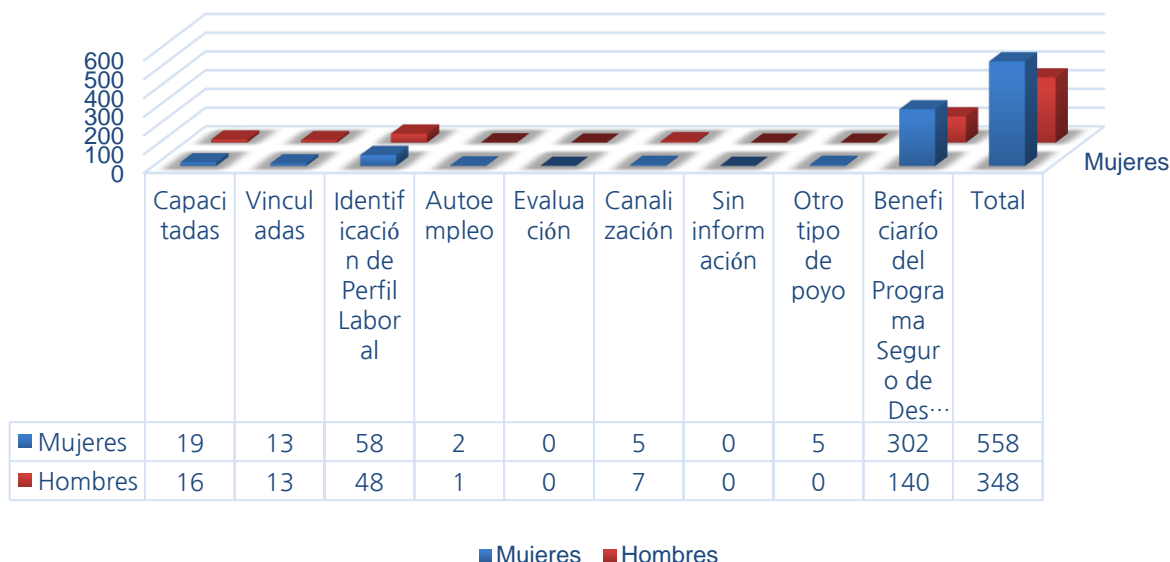
Respecto a las personas atendidas por grupo de situación de vulnerabilidad, se obtuvieron los siguientes resultados (algunas personas fueron atendidas más de una vez)

Grupo	Mujeres	Hombres
Personas con discapacidad	84	98
Personas adultas mayores	35	25
Personas con largos periodos de desempleo	315	158
Personas en situación de violencia	40	0
Personas indígenas	0	0
Personas jefas de familia	37	8
Personas jóvenes	32	28
Personas liberadas	1	2
Personas migrantes	6	22
Personas sin Instrucción escolar	5	1
Personas de la Comunidad LGBTTTI+	0	3
Violaciones a Derechos Humanos	0	0
Usuario de la CEAV, con la Calidad Legal de Víctima de la Delincuencia.	0	0
Personas con enfermedades discapacitantes	1	0
Total= 901	556	345

Respecto a las personas atendidas por servicios, en el tercer trimestre se obtuvieron los siguientes resultados (algunas personas fueron atendidas más de una vez)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Servicios RNVL



Durante el tercer trimestre 2021, se llevaron a cabo 21 sesiones de la Red Nacional de Vinculación Laboral en los estados de:

Baja California Sur	Hidalgo	Quintana Roo
Campeche	Jalisco	San Luis Potosí
Chihuahua	México	Sinaloa
Coahuila	Morelos	Tabasco
Ciudad de México	Nuevo León	Tamaulipas
Durango	Oaxaca	Tlaxcala
Guerrero	Querétaro	Yucatán

De enero a junio se han realizado 68 sesiones en los mismos estados. A través de las Redes en los estados se han atendido a 2,333 personas, de las cuales, 1,366 (58.8%) son mujeres y 957 (41.2%) son hombres.

Primer trimestre Distintivo en Responsabilidad Laboral

Por otra parte, la STPS a través de la Dirección General de Previsión Social, diseña la Guía de Operación del Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL), como un mecanismo para visibilizar la importante labor de los centros de trabajo que cumplen con sus obligaciones y respetan los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras, al implementar y operar acciones que van más allá del cumplimiento de la ley, beneficiando con ello a la población trabajadora, el capital más valioso dentro de los mismos.

Cabe destacar que este mecanismo tiene contemplada su operación en una Plataforma virtual, para ello, se están diseñando los elementos necesarios que le permitan ser una herramienta amigable para los usuarios y que se ajuste a los requerimientos del DRL; por otra parte, esta Plataforma al tener concatenado el Programa de Verificación Laboral Voluntaria y el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la STPS, el progreso de esta herramienta ha sido paulatino; ha comprendido varias reuniones con la Dirección General de Tecnologías de la Información de la STPS, en las que se han revisado los avances, la funcionalidad de la misma, y sobre todo que tenga los alcances que se han planteado, para ello, la retroalimentación de ambas partes ha sido fundamental para el término de un buen producto.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Así mismo, el Distintivo se encuentra en alineación con estudios y protocolos internacionales, específicamente, el de la OCDE sobre políticas públicas de Conducta Empresarial Responsable, así como la Guía sobre responsabilidad social de la ISO 26000.</p> <p>Segundo semestre Distintivo en Responsabilidad Laboral</p> <p>De abril a junio se culminó la Guía de Operación del Distintivo en Responsabilidad Laboral y sus instrumentos de evaluación.</p> <p>Tercer trimestre Distintivo en Responsabilidad Laboral</p> <p>Respecto al DRL, la Dirección de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores está contactando a los Centros de Trabajo interesados en la obtención del Distintivo en Responsabilidad Laboral en la especialidad de Inclusión laboral de personas con baja empleabilidad o en situación de vulnerabilidad para brindar asesoría en los temas de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inclusión laboral de las personas con baja empleabilidad o en situación de vulnerabilidad. 2. Promoción, permanencia y desarrollo en el empleo de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad. 3. Ergonomía y accesibilidad para las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad. 4. Alianzas estratégicas: acciones en beneficio de personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad.
Obstáculos y oportunidades durante la operación

¹ INEGI. 2019. Comunicado De Prensa Núm. 638/19. *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 De Diciembre)*. Consultado en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/Discapacidad2019_Nal.pdf el día 7 de abril de 2021.

¹ INEGI. 2019. Comunicado de Prensa Núm. 475/19 30 de Septiembre De 2019. *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas de Edad (1º de octubre)*. Consultado en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/edad2019_Nal.pdf el día 07 de abril de 2021.

¹ ENADIS. 2017. *Ficha temática Personas que viven con VIH*. Consultado en <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20VIH%281%29.pdf> el día 07 de abril de 2021.

¹ OIT. 2019. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Consultado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_633168.pdf el 07 de abril de 2020.

¹ INEGI. 2020. *Estadísticas a Propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial (21 De Marzo)*. Consultado en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/DISCRIMINAC_NAL.pdf el 07 de abril de 2020.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Ejecución de los programas y acciones de política laboral

Ramo: 14 Trabajo y Previsión Social

Clave de la UR: 222

Nombre de la UR: Dirección General de Previsión Social

Clave del Pp: E003

Nombre del Pp: Ejecución de los programas y acciones de política laboral

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 155. Promoción de las buenas prácticas laborales en materia de inclusión, igualdad, combate a la violencia laboral y conciliación trabajo familia.

Definición de la población objetivo

1. Políticas Laborales para la Mujer

En la meta de Políticas Laborales para la Mujer, la población objetivo se visualiza de manera indirecta en razón de que las acciones realizadas en la promoción, difusión y asesoría de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, así como de la promoción, difusión, asesoría, visitas de verificación, evaluación y dictamen final del Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFER); ambos instrumentos van dirigidos a centros de trabajo, de los sectores, público, privado y social, asentados en territorio nacional.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En México la Constitución Política, en los Artículos 4º y 5º, estipula que “El varón y la mujer son iguales ante la ley”, sin embargo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el segundo trimestre de 2018 muestra que 44.2 millones son hombres, de los cuales casi ocho de cada 10 son económicamente activos, y 48.9 millones son mujeres, de las cuales, cuatro de cada 10 participan en el mercado de trabajo, ya sea que estén ocupadas o busquen empleo.

Las cifras también revelan la paulatina y consistente contracción de la brecha de género en la tasa de participación económica (TPA: porcentaje que representa la población económicamente activa [PEA] respecto a la de 15 y más años de edad), que se mueve de 39.2 puntos porcentuales en 2005 a 33.8 puntos en 2018 a favor de los hombres, lo que significa una disminución de 5.4 puntos porcentuales de la brecha entre hombres y mujeres. Lo anterior obedece, en mayor medida, a la disminución de la tasa de participación masculina que al aumento de la femenina.

La tasa de participación económica, a nivel nacional presenta diferencias importantes entre ambos sexos; hombres (77.5%), y mujeres (43.7%).

Con base en los resultados de la ENOE, se muestra que las mujeres ocupadas en el mercado de trabajo cuentan con instrucción media superior o superior en mayor proporción que los hombres: 41.2% de ellas frente a 35.4% de ellos.

En el Artículo 123, fracción VII, de la propia Constitución, y en la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 86, para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo; sin embargo, más de la mitad de las mujeres ocupadas, perciben hasta dos salarios mínimos, con diferencia de 11.8 puntos porcentuales de desventaja respecto a los hombres; mientras que las mujeres con ingresos por trabajos superiores a los cinco salarios mínimos representan 3.5% del total de ocupadas.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En lo que se refiere a la jornada laboral, los datos muestran que dos de cada 10 hombres ocupados trabajan jornadas menores a las 40 horas semanales, lo que para las mujeres es de 4 por cada 10. Cuando los ocupados se ubican en jornadas de 40 a 56 horas, las mujeres participan con 46.7% y los hombres con 55.3%. Cuando la jornada es de más de 56 horas existe una diferencia de 9.4 puntos porcentuales entre ambos sexos siendo los hombres los que tienen mayor participación.

La participación de las mujeres en el trabajo asalariado es inferior a la de los hombres. De cada 100 personas que contribuyen a la producción de bienes y servicios de manera asalariada en actividades no agropecuarias (industria, comercio y servicios), 42 son mujeres y 58 son hombres.

Otro de los tópicos centrales del análisis sobre las desigualdades en la inserción de los hombres y las mujeres en el mercado laboral, son los ingresos que reciben por su participación en las actividades económicas y particularmente en lo que se refiere a las diferencias salariales desde un enfoque de discriminación laboral. Así, al analizar la cantidad monetaria que reciben hombres y mujeres por su participación en la actividad económica, a partir de la mediana del ingreso mensual real de trabajo, esta muestra que independientemente de la edad, la escolaridad y la situación conyugal de las mujeres y los hombres, la remuneración que perciben las mujeres por su trabajo es inferior al que reciben los hombres.

Al analizar el salario real de los hombres y mujeres ocupadas(os) durante el periodo que va de 2005 a 2018, se observa que la brecha que separa la mediana de los ingresos mensuales reales de los hombres respecto a la de las mujeres se ha mantenido con escasas variaciones; en 2014 la brecha se redujo a 833 pesos, para volver a aumentar en 2015 y llegar, en 2017, a 1 116 pesos.

Las mayores diferencias entre el ingreso promedio por hora trabajada de hombres y de mujeres ocupados se ubican entre las y los funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, en donde los ingresos de los hombres superan a los de las mujeres por un poco más de 15.2 pesos. Entre las y los profesionistas, técnicos y trabajadores del arte y comerciantes, es de 4.6, 4.1 y 4.5 pesos, respectivamente. Por el contrario, en las actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca la diferencia en el ingreso promedio por hora trabajada es favorable a las mujeres por 1.7 pesos.

El valor del índice de discriminación salarial representa el porcentaje de cambio en el salario de mujeres u hombres que se debe realizar para lograr la igualdad salarial. Si el índice es negativo, hay que incrementar el salario de las mujeres; cuando es igual a cero, existe igualdad; y cuando es positivo, el salario de los hombres se debe incrementar.

A lo largo del periodo 2010 a 2018 se observa que las mujeres reciben un menor salario que los hombres en las diferentes actividades económicas, situación que tiende a reducirse, pero no de una manera definitiva, ya que mientras en 2013 el índice se redujo a -3.1, en 2018 se incrementó nuevamente a -5.4 por ciento.

La diferencia entre los niveles salariales de mujeres y hombres varía entre las distintas actividades. Para 2018, entre los trabajadores de la industria manufacturera y del comercio, la remuneración de las mujeres tendría que aumentarse 15.3% y 18.7% para alcanzar la igualdad salarial; por el contrario, en las actividades de la industria extractiva y de la electricidad, es el salario de los hombres el que tendría que incrementarse en 8.9% para lograr la igualdad con el de las mujeres.

Se puede observar que la población femenina asalariada que gana hasta tres salarios mínimos es superior a la masculina. Ya que, en 2005, la población femenina registraba el 72.2% de asalariados, mientras, que la masculina registraba el 64.1% (una diferencia de 8.1 puntos porcentuales).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La incorporación de las mujeres a la vida laboral condujo a establecer previsiones para la maternidad. El acceso a guardería o a cuidados maternos es una necesidad importante para las mujeres que trabajan, sin embargo, de acuerdo con las cifras de la ENOE al primer trimestre de 2018, el 77.4% de las mujeres trabajadoras subordinadas y remuneradas no disponen del servicio de guardería o cuidados maternos y únicamente el 22.6% tienen acceso a él. Así, solo el 6.5 % de las trabajadoras subordinadas y remuneradas son mujeres sin hijos que sí cuentan con dichas prestaciones laborales, porcentaje que es de 11.3% cuando se trata de mujeres en esta condición laboral que tienen de uno a dos hijas(os), y de 4.7% para las que tienen de 3 a 5 hijas(os). En contrapartida, 3 de cada 10 trabajadoras tienen de uno a dos hijas(os) y carecen de acceso a guardería o cuidados maternos.

En lo relativo a violencia de género, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 (ENIREH), nos muestra que de las mujeres que han trabajado, 27 de cada 100 ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo.

El tipo de violencia más frecuente en el trabajo es la discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación.

- El 10.3% de las mujeres señalan que, en los últimos 12 meses, tuvieron menos oportunidades que un hombre para ascender en su trabajo y un 9.2% menor salario que un hombre que hace el mismo trabajo o tiene el mismo puesto que ellas.
- Entre 2011 y 2016 al 11.8% les pidieron prueba de embarazo, mientras que al 1.8% las despidieron, no las contrataron o les bajaron el salario por estar embarazadas.
- El/la compañera(a) de trabajo (35.2%) y el patrón o jefe (19.3%) son los agresores más frecuentes en el ámbito laboral.
- La violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral en los últimos 12 meses ocurrió principalmente en las instalaciones del trabajo (79.1%), y en menor medida en las inmediaciones como calle, parque o lugar público (11.5%).
- Las agresiones ocurridas en las instalaciones del trabajo, los últimos 12 meses fueron: 48.4% emocionales, 47.9% agresiones sexuales y 3.7% agresiones físicas.

El Instituto Nacional de las Mujeres cuenta con indicadores básicos de género y trabajo, los cuales demuestran los siguientes datos en 2020:

Indicador	Año	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de participación en trabajo no remunerado según sexo	2020	82.46	67.51	95.93
Tasa de participación económica de la población de 15 años y más de edad según sexo	2020	59.85	76.41	44.94
Tasa de desocupación según sexo	2020	3.45	3.46	3.43
Ingreso promedio por hora de la población ocupada según sexo	2020	41.92	42.01	41.79
Horas promedio semanales trabajadas de la población ocupada según sexo	2020	40.98	43.97	36.39
Tasa de jubilación de la población adulta mayor (60 años y más) según sexo	2020	19.41	28.81	11.56

Referencias:

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018). Mujeres y hombres en México 2018.. Consultado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Consultado en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. Indicadores básicos. Consultado en http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?IDTema=6&pag=1

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Primer trimestre Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en el primer trimestre de 2021 se realizaron 84 acciones de difusión y asesoría en 17 empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas que operan en el país e implementan buenas prácticas laborales y acciones en inclusión, igualdad y no discriminación. Derivado de las asesorías, se beneficiaron un total de 10,856 personas de las cuales 4,822 son mujeres (44.44%) y 6,034 (55.6%) son hombres.

Segundo trimestre Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Durante el segundo trimestre de 2021 se llevaron a cabo 73 acciones de difusión y asesoría en 18 empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas que operan en el país e implementan buenas prácticas laborales y acciones en inclusión, igualdad y no discriminación. Derivado de las asesorías, se beneficiaron un total de 14,307 personas de las cuales 6,797 son mujeres (47.5%) y 7,510 (52.5%) son hombres.

Tercer trimestre Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Para este periodo se llevaron a cabo 372 acciones de difusión y asesoría en 72 empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas que operan en el país e implementan buenas prácticas laborales y acciones en inclusión, igualdad y no discriminación. Derivado de las asesorías, se beneficiaron un total de 49,383 personas de las cuales 20,114 son mujeres (40.7%) y 29,269 (59.3%) son hombres.

De enero a septiembre se han realizado 529 acciones de difusión y asesoría en 372 empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas que operan en el país e implementan buenas prácticas laborales y acciones en inclusión, igualdad y no discriminación. Derivado de las asesorías, se han beneficiado a un total de 74,546 personas de las cuales 31,733 son mujeres (42.6%) y 42,813 (57.4%) son hombres

Primer trimestre Distintivo en Responsabilidad Laboral

Por otra parte, la STPS a través de la Dirección General de Previsión Social, diseña la Guía de Operación del Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL), como un mecanismo para visibilizar la importante labor de los centros de trabajo que cumplen con sus obligaciones y respetan los derechos humanos laborales de las

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

personas trabajadoras, al implementar y operar acciones que van más allá del cumplimiento de la ley, beneficiando con ello a la población trabajadora, el capital más valioso dentro de los mismos.

Cabe destacar que este mecanismo tiene contemplada su operación en una Plataforma virtual, para ello, se están diseñando los elementos necesarios que le permitan ser una herramienta amigable para los usuarios y que se ajuste a los requerimientos del DRL; por otra parte, esta Plataforma al tener concatenado el Programa de Verificación Laboral Voluntaria y el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la STPS, el progreso de esta herramienta ha sido paulatino; ha comprendido varias reuniones con la Dirección General de Tecnologías de la Información de la STPS, en las que se han revisado los avances, la funcionalidad de la misma, y sobre todo que tenga los alcances que se han planteado, para ello, la retroalimentación de ambas partes ha sido fundamental para el término de un buen producto.

Así mismo, el Distintivo se encuentra en alineación con estudios y protocolos internacionales, específicamente, el de la OCDE sobre políticas públicas de Conducta Empresarial Responsable, así como la Guía sobre responsabilidad social de la ISO 26000.

Segundo semestre Distintivo en Responsabilidad Laboral

De abril a junio se culminó la Guía de Operación del Distintivo en Responsabilidad Laboral y sus instrumentos de evaluación.

Tercer Trimestre Distintivo en Responsabilidad Laboral

De julio a septiembre se llevaron a cabo 45 sesiones de asesoría virtual a centros de trabajo interesados en participar en la obtención del Distintivo en Responsabilidad Laboral en la especialidad *Igualdad laboral y corresponsabilidad trabajo-familia* para la edición 2022, beneficiando a un total de 64,012 personas trabajadoras, de las cuales, 25,025 (39.12%) son mujeres y 38,987 (60.9%) son hombres.

Esta acción tiene como finalidad promover temas específicos, tales como:

1. Corresponsabilidad y conciliación en la vida laboral, familiar y personal.
2. Corresponsabilidad para el cuidado de las familias y para el desarrollo infantil.
3. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
4. Ambiente laboral libre de violencia y discriminación.
5. Alianzas estratégicas para la sensibilización, atención psicológica y/o servicios de apoyo en materia de violencia de género, igualdad laboral, la no discriminación, la conciliación y corresponsabilidad familiar.

Sensibilización en el Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral

En marzo de 2020, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social publicó el “Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral” como un mecanismo para promover ambientes laborales en los que las personas puedan ejercer su derecho a un trabajo digno, así como para garantizar que los empleadores puedan cumplir con las disposiciones de la reforma laboral del 1 de mayo que establece la obligación patronal para implementar, en acuerdo con los trabajadores, para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso o de hostigamiento sexual.

Este protocolo se rige por los principios rectores de: 1. Dignidad y defensa de la persona; 2. Ambiente saludable y armonioso; 3. Igualdad de oportunidades; 4. Confidencialidad; 5. Debida diligencia y, 6. La no revictimización.

También, plantea medidas de protección y modificación de conducta, que pueden ser, a reserva de las denuncias ante otras autoridades y atendiendo a la gravedad del caso: la terminación de la relación laboral, el cambio de área o de horario, y restricciones de acercamiento, entre otros.

El Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral es una herramienta a disposición de los centros de trabajo del sector privado que pertenecen al apartado A del artículo 123 de la

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA****Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cumplimiento al artículo 132, fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto al Protocolo, a partir del mes de septiembre la Dirección de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores ha implementado acciones de sensibilización y promoción del Protocolo a 4 centros de trabajo, beneficiando a 3,614 personas trabajadoras, de las cuales, 1,675 (46.3%) son mujeres y 1,939 (53.7%) son hombres.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos:

Los obstáculos que se han presentado durante la operación se reducen a la resistencia cultural a la inclusión de la Perspectiva de Género en los mecanismos de gestión de los Recursos Humanos al interior de los centros de trabajo. Además de lo anterior, la idea generalizada de que la adopción de las Buenas Prácticas Laborales implica un costo para los centros de trabajo.

Áreas de Oportunidad:

Fortalecer la coordinación al interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Consejo Interinstitucional de la NMX-R-025-SCFI-2015.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Ejecución de los programas y acciones de la política laboral

Ramo: 14 Trabajo y Previsión Social

Clave de la UR: 222

Nombre de la UR: Dirección General de Previsión Social

Clave del Pp: E003

Nombre del Pp: Ejecución de los programas y acciones de la política laboral

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Número y denominación de la acción: 206. Promoción del trabajo digno para trabajadoras y trabajadores del hogar en el marco del Convenio 189 de la OIT.

Definición de la población objetivo

A partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y a la Ley del Seguro Social publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el 2 de julio de 2019, el artículo 331 de la LFT señala que "Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades
- III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas".

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y el Sistema de Información Estadística Laboral, la población ocupada total ascendió, al segundo trimestre de 2021, a 55.2 millones de personas. De ellas, 2.08 millones integran el segmento de personas trabajadoras del hogar. Es decir, 3.8% de la población ocupada. De este conjunto, 93.6% son mujeres, de las que 34% son jefas de familia.

Por lo que respecta a condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, 91.2% gana dos salarios mínimos o menos y 96.9% no tiene una relación laboral formalizada por escrito.

Si bien laboran en promedio 31 horas a la semana, el 42.3% trabaja jornadas de 35 horas o más semanales, no obstante que 53.7% gana menos de un salario mínimo. Por lo que corresponde a prestaciones sociales, 68.5% carece de ellas, 25% no tiene seguridad social pero sí otras prestaciones, mientras que 3.3% cuenta con seguridad social y otras prestaciones. Las anteriores cifras indican que este colectivo laboral se encuentra en situación de vulnerabilidad.

Además de resultar poco visible su actividad, las personas trabajadoras del hogar en su mayoría carecen de contratos por escrito, motivo por el cual históricamente fueron excluidas de la protección que brinda la legislación laboral, así como de las prestaciones básicas de seguridad social.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Un elemento que específicamente pone de manifiesto la desigualdad es la diferencia en percepciones salariales dentro del segmento de personas trabajadoras del hogar: mientras que 0.6% de mujeres cuenta con ingresos superiores a tres salarios mínimos, ese porcentaje llega a 6.5% en el caso de los hombres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

La acción que se reporta no considera la instrumentación de acciones afirmativas

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al término del tercer trimestre de 2021, se han realizado dos reuniones de grupos de trabajo, que son las siguientes:

En el primer trimestre se instaló la Mesa de Promoción del Trabajo Digno para las personas Trabajadoras del Hogar, en coordinación con la Organización Internacional del Trabajo, el Instituto Nacional de las Mujeres, el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, la Agencia Francesa de Desarrollo, la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar y autoridades estatales.

En el segundo trimestre se celebró reunión del grupo de trabajo integrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Agencia Francesa de Desarrollo y *The Ergo Group*, a fin de entregar la propuesta escrita de una posible plataforma digital para promover condiciones dignas de trabajo para las personas trabajadoras del hogar.

En el tercer trimestre, se elaboró la propuesta de agenda para instalar una mesa de promoción del trabajo digno orientada a las personas trabajadoras del hogar en el estado de Coahuila de Zaragoza, sujeta a revisión, por lo que no se llevaron a cabo reuniones de grupos de trabajo durante este periodo.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se presentaron obstáculos a la operación durante el periodo de informe.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Ejecución de los programas y acciones de la política laboral

Ramo: 14 Trabajo y Previsión Social

Clave de la UR: 222

Nombre de la UR: Dirección General de Previsión Social

Clave del Pp: E003

Nombre del Pp: Ejecución de los programas y acciones de la política laboral

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 212. Campaña Nacional para la promoción del reconocimiento social del trabajo doméstico y difusión de los derechos de las trabajadoras domésticas.

Definición de la población objetivo

A partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y a la Ley del Seguro Social publicadas en el *Diario Oficial de la Federación*, el 2 de julio de 2019, el artículo 331 de la LFT señala que "Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades
- III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas".

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y el Sistema de Información Estadística Laboral, la población ocupada total ascendió, al segundo trimestre de 2021, a 55.2 millones de personas. De ellas, 2.08 millones integran el segmento de personas trabajadoras del hogar. Es decir, 3.8% de la población ocupada. De este conjunto, 93.6% son mujeres, de las que 34% son jefas de familia.

Por lo que respecta a condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, 91.2% gana dos salarios mínimos o menos y 96.9% no tiene una relación laboral formalizada por escrito.

Si bien laboran en promedio 31 horas a la semana, el 42.3% trabaja jornadas de 35 horas o más semanales, no obstante que 53.7% gana menos de un salario mínimo. Por lo que corresponde a prestaciones sociales, 68.5% carece de ellas, 25% no tiene seguridad social pero sí otras prestaciones, mientras que 3.3% cuenta con seguridad social y otras prestaciones. Las anteriores cifras indican que este colectivo laboral se encuentra en situación de vulnerabilidad.

Además de resultar poco visible su actividad, las personas trabajadoras del hogar en su mayoría carecen de contratos por escrito, motivo por el cual históricamente fueron excluidas de la protección que brinda la legislación laboral, así como de las prestaciones básicas de seguridad social.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Un elemento que específicamente pone de manifiesto la desigualdad es la diferencia en percepciones salariales dentro del segmento de personas trabajadoras del hogar: mientras que 0.6% de mujeres cuenta con ingresos superiores a tres salarios mínimos, ese porcentaje llega a 6.5% en el caso de los hombres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

La acción que se reporta no considera la instrumentación de acciones afirmativas

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al término del tercer trimestre de 2021, se han realizado dos eventos, que son los siguientes:

En el primer trimestre se participó en la reunión de difusión convocada por la oficina para México y Cuba de la Organización Internacional del Trabajo, ONU Mujeres México y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura en México, con asistencia del Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de Hogar y del Instituto Mexicano del Seguro Social, orientada a fomentar la seguridad social y la formalización del empleo, en lo tocante al segmento de personas trabajadoras del hogar.

En el segundo trimestre se participó en la presentación de los hallazgos y resultados del informe técnico en inspección en el trabajo del hogar de la Organización Internacional del Trabajo, en coordinación con la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, entre otras organizaciones.

En el tercer trimestre, se desarrolló el proyecto para efectuar una campaña dirigida a promover la afiliación de personas trabajadoras del hogar a la seguridad social al interior de la STPS, actualmente en revisión, por lo que no se realizaron eventos durante el periodo.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se presentaron obstáculos a la operación durante el periodo de informe.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

Ramo: 14 Trabajo y Previsión Social

Clave de la UR: 320

Nombre de la UR: Unidad del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

Clave del Pp: S280

Nombre del Pp: Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 154. Promoción de la Inclusión laboral de mujeres y hombres en situación de vulnerabilidad

Definición de la población objetivo

La población objetivo que atiende el Programa es la de jóvenes entre 18 a 29 años que declaran no estudiar ni trabajar al momento de solicitar su incorporación en el Programa y declaren estar en condiciones de participar en el mismo.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La juventud en nuestro país ha sido un sector de la población que durante las administraciones pasadas fue olvidado y marginado. La falta de oportunidades, derechos y políticas públicas para el desarrollo de los jóvenes en México provocó una ruptura en el tejido social que ha derivado, entre otras problemáticas, en desempleo, crisis de violencia e inseguridad.

El bono demográfico que se perfilaba como una gran oportunidad para el desarrollo del país, no fue aprovechado por las administraciones anteriores. Los jóvenes entre 18 y 29 años suman 24.3 millones de personas, de las cuales 19.1 millones habitan en zonas urbanas y 5.2 millones en zonas rurales. El 61.7% de estos jóvenes forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) y el 38.3% pertenecen a la Población No Económicamente Activa (PNEA). La PEA cuenta con una mayor proporción de hombres (62.1%), mientras que las mujeres son mayoría en la PNEA (72%). No obstante, es necesario destacar que dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) se identifican 937,378 jóvenes “desocupados”; es decir, que buscaron un empleo la semana anterior a la aplicación de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2018 y no encontraron²¹.

En el cuarto trimestre de 2018, con base en cifras de la ENOE, se estima que en el país existen poco más de 2.3 millones de jóvenes entre 18 y 29 años que no están ocupados y no se encuentran estudiando²².

En cuestión de brechas de género, según datos de la OCDE, las jóvenes de México tienen cuatro veces más desventaja por encima de los jóvenes de su edad: 35% de las mujeres de entre 15 y 29 años no estudia y no trabaja, dando como resultado que México ocupe la segunda posición más baja en este indicador.

²¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Segundo Trimestre*. México, INEGI. Recuperado el 06 de diciembre de 2019, en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_08.pdf>.

²² Este grupo lo constituye la parte de la PEA que está desocupada y no está en la escuela, así como por las personas que pertenecen a la PNEA que no se encuentran estudiando. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Cuarto Trimestre*. México, INEGI.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Los aprendices beneficiarios en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro están siendo capacitados en un centro de trabajo, en el que además reciben un apoyo económico cuyo monto es igual para todos, independientemente de su ubicación geográfica, género, grupo étnico, nivel educativo por 4 mil 310 pesos mensuales que se les entrega de forma directa vía transferencia bancaria.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De enero a septiembre de 2021 el programa ha beneficiado a 435,957 mujeres y 314,154 hombres de entre 18 a 29 años, este dato muestra que el 58.1% de los aprendices beneficiarios del programa son mujeres. Cabe señalar que en lo que va de la presente administración, el programa ha contado con 1,933,891 aprendices beneficiarios capacitándose en diversos centros de trabajo, de los cuales 1,111,465 son mujeres.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El programa es punta de lanza dentro de los programas sociales al ser completamente en línea, lo que ha sido un gran reto pues se carecía de antecedentes de un programa similar pero brinda una enorme oportunidad al operar en simultáneo en todo el territorio nacional, acercando la demanda de los jóvenes solicitantes con los centros de trabajo que están dispuestos a capacitar a esos jóvenes; de esta forma el Programa ofrece oportunidades de capacitación a hombres y mujeres por igual, acompañada de un apoyo económico mensual durante el tiempo que dure la práctica laboral y de seguridad social al afiliarse al IMSS.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Política de Desarrollo Urbano y Ordenamiento del Territorio

Ramo: 15 Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano

Clave de la UR: 113

Nombre de la UR: Unidad de Planeación y Desarrollo Institucional

Clave del Pp: P005

Nombre del Pp: Política de Desarrollo Urbano y Ordenamiento del Territorio

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 324. Operación de la Unidad de Igualdad de Género para la transversalización de la perspectiva de género e instrumentación y seguimiento del programa de cultura institucional del PROIGUALDAD

Definición de la población objetivo

Mujeres y niñas de todas las edades, que habitan los alrededores de las zonas de intervención del Programa de Mejoramiento Urbano (PMU).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La dinámica de poblamiento de las ciudades en México ha generado un agudo problema de crecimiento urbano desordenado y no planificado, que ha implicado una distribución social específica del territorio. Este fenómeno condicionó geográficamente a las personas en situación de vulnerabilidad en las zonas periféricas y con menos dotación de servicios y equipamientos urbanos. La problemática derivada de esta configuración se refleja en desigualdades que enfrentan los grupos en situación de vulnerabilidad, tales como, insuficiencia de infraestructura y equipamiento urbanos, deficiencias en movilidad y conectividad.

Las personas que habitan en territorios de atención prioritaria en condiciones de rezago urbano y social en municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México de las ciudades de 15,000 habitantes o más que forman parte del Sistema Urbano Nacional (SUN) 2018, tienen acceso limitado a bienes, servicios y oportunidades.

A lo anterior se suma el hecho de que mujeres y hombres tienen distintas necesidades y aspiraciones en el espacio urbano y distintas posibilidades de acceder a los bienes, recursos y oportunidades que ofrece la ciudad. Por ello resulta importante estimular la presencia de las mujeres en los espacios públicos con la visión de que puedan apropiarse de ellos de acuerdo con sus necesidades, y desde una perspectiva de derechos humanos que abone a la construcción de ambientes sanos y adecuados para ellas.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Jornadas de Actividades para Mujeres y Niñas cuyo propósito es tanto incentivar la participación de mujeres y niñas en el territorio, como promover su desarrollo individual y social a través del uso y disfrute del espacio público cotidiano, con un enfoque lúdico, ambiental y social, realizadas en espacios públicos intervenidos por el PMU, buscando realizar actividades que las empoderen, las sensibilicen y las capaciten en temas de igualdad, no discriminación y erradicación de la violencia de género contra las mujeres.

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA****Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Derivado de la situación sanitaria por COVID 19, el programa de las Jornadas de Actividades para Mujeres y Niñas, realizado durante el tercer trimestre, comprende únicamente 1 evento. Los resultados observados a la fecha corresponden a ofrecer herramientas prácticas a las mujeres asistentes a la jornada para una autogestión de su desarrollo. Asimismo, la jornada permitió que las personas asistentes se acercaran al espacio y pudieran conocerlo y familiarizarse con él, inhibiendo barreras culturales que limitan el acceso de las mujeres a ciertos espacios.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El tema sanitario ha representado una limitante en la convocatoria de mujeres y niñas derivado de contar con un número máximo reducido de personas participantes cuando los espacios no son al aire libre. Otros obstáculos es el cambio de administraciones locales, lo que afectado las gestiones con las instancias locales para el desarrollo de las actividades. No obstante, se ha podido tener contacto con los equipos nuevos lo que ha permitido establecer nuevas alianzas.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa Nacional de Reconstrucción

Ramo: 15 Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano

Clave de la UR: QCW

Nombre de la UR: Comisión Nacional de Vivienda

Clave del Pp: S281

Nombre del Pp: Programa Nacional de Reconstrucción-Componente Vivienda

Tipo de acción: 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

Número y denominación de la acción: 458. Desarrollo de espacios públicos seguros, inclusivos, accesibles, verdes y con condiciones de seguridad, conectividad y perspectiva de género, mediante la participación poblacional.

Definición de la población objetivo

Las Reglas de Operación del Programa Nacional de Reconstrucción para el ejercicio fiscal 2021 (ROP) identifica a la población objetivo como los municipios afectados por los SISMOS, para atender la reconstrucción de viviendas e inmuebles de infraestructura de salud, educación y bienes muebles e inmuebles culturales, en beneficio de los habitantes y comunidades que no hayan sido atendidos en su totalidad, o no dispongan de recursos asignados, incluidos los que no estén contemplados en las declaratorias de desastre natural, siempre y cuando cumplan con los requisitos de elegibilidad previstos en las ROP. En este sentido, si bien la definición de la población objetivo es por municipio, es en la operación de programa donde, a través de los criterios de elegibilidad, se dará preferencia en la titularidad de los mismos a las mujeres, como queda establecido en el apartado 3.6 Características generales de los apoyos para las acciones y proyectos del Programa.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con el Programa Nacional de Vivienda 2021-2024¹, uno de los elementos que representa una brecha de desigualdad entre hombres y mujeres es el elemento de la vivienda adecuada "asequibilidad" (Una vivienda asequible es aquella cuyo costo no compromete la capacidad de las personas para acceder a otros satisfactores básicos como alimento, salud, vestimenta, entre otros), porque si se toma en cuenta que el ingreso medio anual de los hogares en 2018 fue de aproximadamente \$198,440 MXN y el precio promedio de una vivienda nueva de MXN \$800,982, significando que una familia tendría que destinar alrededor de cuatro veces su ingreso anual total para adquirir una vivienda media, pagada de contado. Dicha falta de asequibilidad se vuelve más pronunciada en el caso de las mujeres, quienes en 2018 percibieron un ingreso promedio mensual de \$13,595 MXN, frente al de los hombres que fue de \$21,962 MXN; es decir, por cada diez pesos que percibieron los hombres, las mujeres percibieron seis.

Por los motivos anteriormente expuestos, la política actual de vivienda identifica que dentro de la población prioritaria es importante destinar acciones de vivienda a Mujeres Jefas de Hogar para atacar las brechas entre hombres y mujeres.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Durante el periodo, la Comisión Nacional de Vivienda destinó recursos humanos y económicos para dar continuidad y seguimiento del cumplimiento de las metas establecidas para la igualdad entre hombres y mujeres.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Como parte de las actividades de planeación para la operación del componente vivienda del Programa Nacional de Reconstrucción, se estableció como meta anual el otorgamiento de 6,165 subsidios para la reconstrucción o reubicación de viviendas afectadas por los sismos de septiembre de 2018 y febrero de 2018. Dentro de los criterios de priorización para la atención de las personas damnificadas, se incluyó a las jefas de hogar, principalmente con el objetivo de restituirles su derecho humano a una vivienda adecuada y que puedan incrementar su patrimonio propio. Con esta focalización de las acciones, al cierre del segundo trimestre se han logrado otorgar un total de 3,199 subsidios para mujeres jefas de hogar, representando 52.38 % del total de los subsidios otorgados al cierre del tercer trimestre de 2021.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

En general, derivado de la crisis sanitaria ocasionada por el virus SARS-COV2 (Covid-19) el programa ha enfrentado retos en la operación, ante la necesidad de mantener las medidas sanitarias tanto en el proceso de levantamiento de información como en la ejecución de las acciones.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Mejoramiento Urbano (PMU)

Ramo: 15 Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano

Clave de la UR: 510

Nombre de la UR: Unidad de Apoyo a Programas de Infraestructura y Espacios Públicos

Clave del Pp: S273

Nombre del Pp: Programa de Mejoramiento Urbano

Tipo de acción: 2. Acciones que promueven la erradicación de la violencia de género

Número y denominación de la acción: 458. Desarrollo de espacios públicos, seguros, inclusivos, accesibles, verdes y con condiciones de seguridad, conectividad, perspectiva de género, mediante la participación poblacional.

Definición de la población objetivo

La población asentada en municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México de las ciudades de 15,000 o más habitantes que forman parte del SUN 2018 y que reside en manzanas que presentan condiciones de medio a muy alto grado de rezago urbano y social.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con lo señalado en las Reglas de Operación del Programa para el presente ejercicio fiscal, "la dinámica de poblamiento de las ciudades en México ha generado un agudo problema de crecimiento urbano desordenado y no planificado, que ha implicado una distribución social específica del territorio. Este fenómeno condicionó geográficamente a las personas en situación de vulnerabilidad en las zonas periféricas y con menos dotación de servicios y equipamientos urbanos, mientras que, aquellos que cuentan con las mejores oportunidades fueron localizados en la zona central de las ciudades. La problemática derivada de esta configuración se refleja en desigualdades que enfrentan los grupos en situación de vulnerabilidad, tales como, insuficiencia de infraestructura y equipamiento urbanos, deficiencias en movilidad y conectividad reducida, irregularidad en la tenencia de la tierra, falta de oferta para acceder a suelo destinado a familias de menores ingresos, así como segregación y marginación espacial. Estos aspectos generan una profunda desigualdad en el acceso y ejercicio de las personas al derecho a la ciudad".

En este contexto de urbanización y segregación, y considerando sus implicaciones, resulta necesario atender a los sectores de la población que se encuentran en una situación más vulnerable, entre ellos se encuentra el de las mujeres: indígenas, afromexicanas, en situación de pobreza o marginación, de la tercera edad, adolescentes, jóvenes, niñas, dedicadas al hogar, con discapacidad y migrantes.

Al hablar de las mujeres en nuestro país, nos estamos refiriendo a un poco más de la mitad de la población mexicana, según datos de la Encuesta Intercensal, en 2015 habían 119.5 millones de personas, de las cuales el 51.4% eran mujeres (61.5 millones), en tanto el 48.6% eran hombres (58.1 millones).

En los siguientes párrafos, se describen algunas cifras que muestran las diferencias entre hombres y mujeres.

Las mujeres son las que mayormente se encontraban en situación de pobreza, en 2018 de acuerdo con cálculos del Inmujeres, 27.7 millones estaban en esta condición, lo que representaba el 52% del total de las personas en esta situación; siendo en el ámbito urbano donde este porcentaje era mayor al que se observa en las zonas rurales, 52.4% y 51.3% respectivamente.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con el Inmujeres con base a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2019, el promedio de horas semanales de trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años y más para las mujeres fue de 60.9 horas, en tanto que para los hombres fue de 53.3 horas.

También, se indicó que una parte importante de las mujeres trabajaban en el sector terciario. Asimismo, se informó que del total de la población ocupada que recibía hasta un salario mínimo, el 53% eran mujeres y el 46% eran hombres; contrariamente del total de la población ocupada que recibía más de cinco salarios mínimos, el 71.7% eran hombres y el 28.3% eran mujeres.

Del total de las mujeres ocupadas, el 65.1% eran trabajadoras asalariadas, los obstáculos por los cuales las mujeres no están en posibilidades de incorporarse en los trabajos formales con goce de prestaciones laborales eran: condiciones de trabajo inflexibles (jornadas de trabajo mayor a ocho horas, sin permisos, descuentos por faltas, etc.); discriminación (se prefiere contratar a un hombre que a una mujer); remuneraciones poco atractivas; falta de espacios para cuidar a su dependientes (estancias infantiles, casas de cuidado para adultos mayores, estancias para personas con discapacidad, etc.); falta de infraestructura para su movilidad (tiempo de traslado, costo de pasajes, etc.); la inseguridad (transporte seguro, horarios de transporte limitados, etc.), entre otras.

Ahora bien, en cuanto al tema del uso del tiempo por parte de las mujeres se tiene que, de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2014, el promedio de número de horas dedicadas al cuidado de niños y apoyo a otros miembros del hogar para las mujeres fue de 11.21 horas en tanto los hombres 4.83. Asimismo, el promedio de horas a la semana dedicadas a las actividades de esparcimiento, cultura y convivencia de los hombres fue de 23.64 y el de las mujeres fue de 21.67.

Retomando el tema de la seguridad, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (diciembre 2019) se tiene que:

- El 72.9% de la población de 18 años y más consideró que vivir en su ciudad es inseguro, para el caso de las mujeres fue mayor 77.2%, mientras que para los hombres fue de 67.8 %.
- El 27.2% de las mujeres fue víctima de acoso personal y/o violencia sexual, porcentaje que fue menor en los hombres 10.1%.
- En tanto a la percepción de inseguridad en espacios físicos específicos, 81.6% de la población manifestó sentirse insegura en los cajeros automáticos localizados en la vía pública, el 74.3% en el transporte público, el 68.9% en el banco y el 65.3% en las calles que habitualmente usa.
- A nivel nacional, el 35.3% de los hogares contó con al menos una víctima de robo y/o extorsión.

Ante este panorama, del total de la población de 18 años y más, residente en las ciudades, el 53.5% reconoció haber cambiado hábitos respecto a “caminar por los alrededores de su vivienda, pasadas las ocho de la noche”; el 53% cambió rutinas en cuanto a “permitir que sus hijos menores salgan de su vivienda” y el 36.6% cambió rutinas relacionadas con “visitar parientes o amigos”.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Inmujeres con base a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016, informó que, en el caso de la violencia comunitaria, 38.7% de las mujeres ha sido agredida en la calle, mercado, transporte, cine, iglesia, tienda, hospital, etc., en donde el agresor fue algún desconocido, vecino o amigo. En este ámbito 34.3% de todas las mujeres de 15 años y más sufrieron a lo largo de su vida situaciones como: tocamientos o manoseos, agresiones físicas, frases ofensivas de carácter sexual, insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales, obligación de mirar o realizar actos sexuales.

En cuanto a la violencia intrafamiliar, las prevalencias de mujeres que sufrieron al menos un incidente de violencia por parte de su pareja en el ámbito rural fueron de 28.4%, en tanto que en el ámbito urbano se incrementa a 32.5%.

Las brechas de desigualdad que existe entre hombres y mujeres, y que generalmente son más pronunciadas en el ámbito urbano, son consistentes con los resultados de los foros de consulta ciudadana organizados por el Inmujeres para la integración del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2019-2024, en los cuales se identificó que entre las demandas mencionadas por las mujeres están: “el trabajo formal y bien remunerado; caminos seguros, iluminación suficiente en las calles y espacios públicos, apoyo de calidad para los cuidados de las personas dependientes, servicios de salud cercanos y asequibles, acabar con la violencia intrafamiliar y la que les sucede constantemente en las calles y el transporte público; paz y seguridad para ellas y sus familias en sus comunidades, entre otras.”

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Ante el panorama antes descrito, en donde se retoman datos que muestran algunas de las brechas de desigualdad que existen en México entre hombres y mujeres, aunado al crecimiento acelerado de población en las zonas urbanas, resulta necesario el diseño de políticas públicas con perspectiva de género, para que estas se operen de manera coordinada y se generen sinergias que impulse la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, logrando así un México incluyente e igualitario.

En este sentido, queda de manifiesto que los objetivos del Programa de Mejoramiento Urbano (PMU) concretamente a través de su vertiente Mejoramiento Integral de Barrios (MIB) a cargo de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU) y los objetivos del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres, se alinean para cumplir uno de los objetivos del PND 2019-2024, “no dejar a nadie atrás y no dejar a nadie fuera”, y así de manera conjunta y coordinada se garanticen los derechos sociales de todas las personas y en particular para las mujeres.

Por su parte el Programa de Mejoramiento Urbano busca mejorar las condiciones en el entorno inmediato de las viviendas, disminuir la irregularidad de la tenencia de la tierra, la deficiencia en infraestructura urbana y equipamientos, así como la ubicación de estos y la configuración urbana; disminuir los problemas de movilidad y conectividad urbana limitada, las carencias de espacios públicos de calidad, que presentan las localidades urbanas con rezago urbano y social, para contribuir a mejorar el acceso y ejercicio del derecho a la ciudad.

Dicho de otra manera, el Programa a través de su vertiente Mejoramiento Integral de Barrios, tiene el objetivo de mejorar el acceso e inclusión de las personas a servicios artísticos, culturales, deportivos, turísticos, de descanso, de esparcimiento, de desarrollo comunitario, movilidad y conectividad, entre otros; a través del diseño, planeación, construcción, dotación y activación de equipamientos urbanos y espacios públicos, y obras de movilidad, conectividad e infraestructura urbana.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Concretamente, entre los tipos de proyectos que serán apoyados por el Programa de Mejoramiento Urbano durante el ejercicio presupuestal 2021 y que se ejecutarán con perspectiva de género se encuentran los siguientes: centros de desarrollo comunitario, mercados, plazas públicas, parques, espacios deportivos, escuelas, centro de atención de desarrollo infantil, centro cultural, infraestructura de agua potable y alcantarillado, parque lineal, dotación de mobiliario y equipo, entre otros.

Entro otros aspectos, para considerarse que los proyectos apoyados por el Programa de Mejoramiento Urbano están planeadas y ejecutadas con enfoque de género, deberán atender los criterios establecidos por la Subsecretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda, de acuerdo con el tipo de proyecto, en general se pueden mencionar los siguientes:

- Diseño universal
- Iluminación
- Señalética
- Mobiliario urbano
- Movilidad
- Usos (Actividades que ahí ocurren) y equipamiento
- Espacios para el cuidado
- Áreas verdes
- Habitabilidad del espacio
- Olores, higiene y sonido
- Seguridad

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se considera que el reporte de las metas se realizará una vez que se concluya el presente ejercicio fiscal, dado que los proyectos por sus características se adjudican por licitación pública.

En el tercer trimestre del ejercicio fiscal 2021 el indicador no presenta avances, toda vez que se trata de grandes proyectos que implica un tiempo considerable en su proceso constructivo, no obstante, una vez concluidos, abonarán al cumplimiento de objetivos y metas de este eje transversal.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Una de las principales oportunidades que se presentaron en la instrumentación del Programa de Mejoramiento Urbano, concretamente en su vertiente Mejoramiento Integral de Barrios, es que se han establecido criterios para que los proyectos se construyan con enfoque de género.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Mejoramiento Urbano (PMU)

Ramo: 15 Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano

Clave de la UR: QDV

Nombre de la UR: Instituto Nacional del Suelo Sustentable

Clave del Pp: S273

Nombre del Pp: Programa de Mejoramiento Urbano

Tipo de acción: 3. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Número y denominación de la acción: 632. Otorgamiento de apoyos federales destinados a mujeres para el acceso a la tenencia de la tierra y para la adquisición, mejoramiento y/o ampliación de vivienda

Definición de la población objetivo

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Vertiente de Regularización y Certeza Jurídica:

Al cierre del 30 de septiembre se han realizado a través de la VRCJ:

Regularización de lotes para servicios públicos: 42 acciones realizadas en 9 municipios del Estado de México, Sinaloa, Sonora y Veracruz, las cuales representan un monto erogado de \$66,289,986.11 pesos de subsidios ejercidos. Para la realización de estas acciones el INSUS proporciona subsidios para cubrir el costo del conjunto de actos jurídicos, técnicos y administrativos necesarios para contribuir al otorgamiento de certeza jurídica en la tenencia de los lotes con servicios públicos estatales o municipales. Estas acciones representan un beneficio a un número considerable de mujeres y hombres que habitan en los municipios de atención.

Regularización de lotes con uso habitacional: 959 acciones realizadas en 9 municipios de Durango, Guerrero, Estado de México, Sonora y Veracruz, las cuales representan \$11,508,000.00 pesos de subsidios ejercidos. La relevancia de estas acciones radica en que el INSUS proporciona subsidios para cubrir el costo del conjunto de actos jurídicos, técnicos y administrativos necesarios para contribuir al otorgamiento de certeza jurídica en la tenencia de los lotes con uso habitacional.

Regularización de lotes con uso habitacional con gastos de particulares en vías de regularización: 200 acciones realizadas en Cajeme, Sonora y en Mérida, Yucatán; las cuales representan \$3,000,000.00 pesos de subsidios ejercidos. La relevancia de estas acciones radica en que el INSUS proporciona subsidios para cubrir el costo del conjunto de actos jurídicos, técnicos y administrativos, y gastos de particulares en vías de regularización que pudiera tener el beneficiario respecto al lote, esto último hasta por 50% del valor del

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

subsidio otorgado, para contribuir al otorgamiento de certeza jurídica en la tenencia de los lotes con uso habitacional, liberándolo de gastos pendientes relacionados con el lote y permitiendo llevar a cabo su trámite de escrituración.

El total de beneficiarios de acciones de regularización de lotes con uso habitacional al 30 de septiembre de 2021 es 1,159 personas (regularización de lotes con uso habitacional más regularización de lotes con uso habitacional con gastos de particulares en vías de regularización), de las cuales 651 son beneficiarias mujeres (56% del total) y 508 son beneficiarios hombres (44% del total).

El total de acciones de regularización de lotes con uso habitacional al 30 de septiembre de 2021 (regularización de lotes con uso habitacional más regularización de lotes con uso habitacional con gastos de particulares en vías de regularización), representa un monto de \$14,508,000.00 pesos de subsidios ejercidos, de los cuales, \$8,286,000.00 pesos se destinaron a beneficiarias mujeres jefas de familia (57.1% del total de subsidios ejercidos para los dos tipos de apoyo para lotes con uso habitacional), mientras que \$6,222.000.00 se destinaron a beneficiarios hombres (42.9% restante)

Estos avances son especialmente relevantes tomando en cuenta que el ejercicio 2021 ha presentado diversos obstáculos para la implementación de los programas, tales como: la persistencia de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID 19, el periodo de veda electoral que impide la implementación regular de programas sociales, el retraso en la autorización al INSUS para la utilización de su presupuesto para gastos operativos y el cambio de administración en diversos gobiernos locales, lo cual retrasa las gestiones que el INSUS necesita realizar para implementar sus programas de regularización.

Al corte al 30 de junio de 2021 se habían registrado 1,159 cédulas de Información en el sistema diseñado para tal efecto. Con las Cédulas de Información del Programa se recaba la información socioeconómica con la que se califican (es decir se determinan) las beneficiarias y beneficiarios de la vertiente del Programa.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Vertiente de Regularización y Certeza Jurídica:

Los principales retos para la implementación óptima de la vertiente de Regularización y Certeza Jurídica durante el ejercicio 2021 han sido los siguientes:

- La persistencia de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID 19.
- El periodo de veda electoral que impide la implementación regular de programas sociales.
- El retraso en la autorización al INSUS para la utilización de su presupuesto para gastos operativos.

El cambio de administración en diversos gobiernos locales, lo cual retrasa las gestiones que el INSUS necesita realizar para implementar sus programas de regularización.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Conservación para el Desarrollo Sostenible

Ramo: 16 Medio Ambiente y Recursos Naturales

Clave de la UR: F00

Nombre de la UR: Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas

Clave del Pp: S046

Nombre del Pp: Programa de Conservación para el Desarrollo Sostenible

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 316. Apoyos a proyectos ambientales sustentables con perspectiva de género.

Definición de la población objetivo

Mujeres y hombres de 18 o más años de edad, que conformen grupos organizados, así como, Ejidos y Comunidades, que sean propietarios, poseedores, usufructuarios o usuarios de los recursos naturales comprendidos en las localidades de los municipios o demarcaciones territoriales de las Áreas Naturales Protegidas y sus zonas de influencia, enlistados en el Anexo número 1 de las presentes Reglas de Operación.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas, reconoce la importancia de los servicios ambientales que prestan a la sociedad las Áreas Naturales Protegidas y sus Zonas de Influencia. De esta forma, el Programa de Conservación para el Desarrollo Sostenible constituye un instrumento de política pública que promueve la conservación de los ecosistemas y su biodiversidad, mediante la participación directa y efectiva de la población local en los procesos de gestión del territorio; en la protección y restauración de los mismos y de la valoración económica de los servicios ambientales que éstos prestan a la sociedad, de forma tal que se generen oportunidades productivas alternativas mediante el aprovechamiento de los recursos naturales y la biodiversidad de forma sustentable, promoviendo de manera importante la no discriminación por motivos de género para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para acceder a los apoyos del programa.

Los apoyos del PROCODES se otorgan sin distinción de género, raza, etnia, credo religioso, condición socioeconómica u otra causa que implique discriminación, a los solicitantes que cumplan con los requisitos que se señalan en las Reglas de Operación.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Las medidas para la operación del PROCODES con perspectiva de género están establecidas en las Reglas de Operación y en sus Lineamientos Internos, de conformidad con lo siguiente:

- En el numeral 3.4.1 de las Reglas de Operación se establece que las personas beneficiarias podrán disponer de hasta un 17% del monto total aportado por la CONANP para el financiamiento de acciones afirmativas con perspectiva de género, para que las mujeres que participan en la ejecución de los proyectos brigadas de contingencia y cursos de capacitación puedan hacerlo sin ver afectados

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

sus labores cotidianas.

-
- En el Numeral 3.3.2.2 Dictamen de las Reglas de Operación, se otorga mayor puntaje a las solicitudes que cumplen con los siguientes criterios:
 - En el Estudio, Proyecto o Curso de capacitación, el 100% de sus integrantes son mujeres.
 - En el Estudio, Proyecto o Curso de capacitación, del 50 al 99% de sus integrantes son mujeres.
 - En el Estudio, Proyecto o Curso participa población indígena, el 100% de sus integrantes son indígenas.
 - En el Estudio, Proyecto o Curso participa población indígena, del 50 al 99% de sus integrantes son indígenas.
- En el numeral 3.3.1 Requisitos, de las Reglas de Operación se establece que el CURP no será un requisito obligatorio en el caso de población indígena o de localidades ubicadas en zonas de alta y muy alta marginación o zonas de difícil acceso.
- En el numeral 4.3.2. de las Reglas de Operación se establece como obligaciones de las personas beneficiarias el promover la participación equitativa de mujeres y hombres de la localidad, en los cursos de capacitación, los estudios técnicos y en los proyectos objeto de apoyo.
- En el numeral 4.3.3. Sanciones, se establece que incurrir en prácticas discriminatorias hacia grupos de mujeres o indígenas de la localidad en el acceso a los beneficios del programa.
- En el numeral 8.4 de los Lineamientos Internos para la Ejecución del PROCODES, se establece que:

El personal de las Direcciones Regionales o Direcciones de ANP, según corresponda, durante el periodo de recepción de solicitudes que se establece en el numeral 4.2 de las Reglas de Operación, deberá acudir a las localidades, ubicadas en los municipios o demarcaciones territoriales de las ANP, con la finalidad de dar a conocer las características de los diferentes apoyos del PROCODES, así como sensibilizarlos y motivarlos sobre la necesidad de la participación equitativa de mujeres, hombres y grupos indígenas para su ejecución. Para garantizar que mujeres, hombres y la población indígena tengan conocimiento de la convocatoria para acceder a los apoyos del PROCODES, las Direcciones Regionales o Direcciones de ANP, según corresponda, deberán difundirla en lugares públicos, como presidencias municipales, escuelas, centros de salud y/o las casas comunales o ejidales. Asimismo, podrán apoyarse en los Distritos de Desarrollo Rural y en los Consejos Estatales, Distritales y Municipales.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al mes de septiembre el avance en el ejercicio del presupuesto es de \$117.40 millones de pesos los cuales se han invertido en 904 proyectos, 52 cursos de capacitación, 29 estudios técnicos y 123 brigadas de contingencia ambiental, beneficiando a un total de 14,635 personas, de las cuales 7,256 son mujeres (49.5%) y 7,379 son hombres, en 717 localidades de 270 municipios en 31 estados de la República Mexicana. La población indígena atendida es de 5,457 personas, que representa 37.2% de la población beneficiada de manera directa. Dentro de la población indígena la participación de mujeres fue de 2,549 (46.7%).

Número de personas beneficiadas de manera directa mediante el PROCODES al 3er trimestre.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Beneficiarios	No. Total de personas beneficiadas	No. Personas beneficiadas por tipo de apoyo			
		Proyectos	Cursos de capacitación	Estudios Técnicos	Brigadas de Contingencia Ambiental
Mujeres	7,256	6,605	292	229	130
Hombres	7,379	5,475	285	224	1,395
Total	14,635	12,080	577	453	1,525

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El PROCODES es un Programa de convocatoria abierta para acceder a sus apoyos, que en apego al numeral 4.1 de sus Reglas de Operación (RO), publica en portal de internet de la CONANP. A partir de la publicación de la referida convocatoria, las personas interesadas presentan sus solicitudes de apoyo a la CONANP conforme a los requisitos establecidos en el numeral 3.3.1. de las citadas RO. La CONANP dictamina técnica y económicamente el total de solicitudes recibidas, de acuerdo con los criterios establecidos en el numeral 3.3.2.2. de las mencionadas Reglas. Las metas programadas para los diferentes indicadores al trimestre se establecieron a partir de un análisis del ejercicio fiscal 2020. Asimismo, las acciones de Contingencia Ambiental se establecen con base en la presencia de contingencias, ya sea incendios, huracanes, rescate de aguadas o algún fenómeno natural y un diagnóstico derivado del análisis de las contingencias presentadas los dos años anteriores al actual ejercicio fiscal.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Apoyos para el Desarrollo Forestal Sustentable

Ramo: 16 Medio Ambiente y Recursos Naturales

Clave de la UR: RHQ

Nombre de la UR: Comisión Nacional Forestal

Clave del Pp: S219

Nombre del Pp: Apoyos para el Desarrollo Forestal Sustentable

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 318. Implementar medidas especiales orientadas a acelerar la participación de las mujeres en las actividades del sector forestal.

Definición de la población objetivo

.Personas propietarias, legítimas poseedoras y habitantes de las zonas forestales que implementen acciones que contribuyan a la protección, conservación, restauración e incorporación al manejo forestal sustentable, de los terrenos forestales, preferentemente forestales y temporalmente forestales; así como, el fortalecimiento de las cadenas de valor, que a su vez contribuyan a la adaptación y mitigación de los efectos del Cambio Climático mediante la ejecución de los componentes, conceptos y modalidades de apoyo definidos en las Reglas de Operación.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En nuestro país 42.4% de las personas que viven en pobreza extrema son mujeres, según lo señala el “Informe de la Evolución de la Pobreza 2008-2018” realizado por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Esto también se extrapola con la participación de las mujeres en el sector forestal, específicamente en las acciones de protección, conservación, restauración y aprovechamiento de los recursos forestales es limitada, debido a las brechas de género que existen en los siguientes aspectos:

- La tenencia de la tierra y los derechos de propiedad los tienen en su mayoría los varones.
- El uso, manejo y control de los bosques prioritariamente está a cargo de los hombres.
- Los cargos de decisión en los ejidos y comunidades principalmente los ocupan los varones.
- Las mujeres a veces carecen de facultades legales para adquirir derechos de propiedad sobre la tierra y para tener acceso a derechos esenciales como el crédito y los insumos.

A ello se añade que los derechos de jure, es decir legales, reconocen generalmente a los hombres derechos de tenencia y propiedad de los recursos naturales y productivos. Como resultado, solamente 18.5% de los integrantes de órganos de representación de núcleos agrarios son mujeres, según los resultados del Registro Agrario Nacional en su publicación “Estadística con perspectiva de género” y 34.8% de las personas sujetas de derechos que reciben documentos agrarios y que ocupan espacios de toma de decisiones en los núcleos

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

agrarios, son mujeres según el análisis de la "creciente participación de las mujeres como sujeto de derechos: RAN" que han tenido acceso a la tierra a través de cesión de derechos o herencia familiar. Sin embargo, esto no siempre se traduce en una participación directa y efectiva de las mujeres en los órganos de toma de decisiones. Si bien es cierto que en los últimos años ha aumentado el número de mujeres ejidatarias o comuneras, éste dista mucho de ser equitativo y tampoco es garantía de una participación real.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Respecto a la publicación en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 2020 de las Reglas de Operación 2021 del Programa Apoyos para el Desarrollo Forestal Sustentable, se mantiene la inclusión de aspectos y criterios que favorecen la participación de las mujeres y la población indígena, y en sus criterios generales de prelación se sigue manteniendo el aspecto de, si el la persona física solicitante del apoyo es mujer o bien, la persona moral o el grupo participativo de interés común que solicita apoyos integran en sus órganos de representación a mujeres, se le otorgan 5 puntos; así también si el proyecto se desarrolla en un municipio indígena o con presencia de población indígena, y si la persona solicitante se auto adscribe como indígena, se le otorgan 5 puntos.

En el Capítulo VIII correspondiente a Contraloría Social (CS), indica que se promoverá que en la conformación del Comité de CS participen de forma equitativa hombres y mujeres;

Componente Manejo Forestal Comunitario y Cadenas de Valor en los siguientes conceptos de apoyo promueve la participación de mujeres, jóvenes e indígenas:

MFCCV. 2 Proyectos para productores en desarrollo y el concepto de apoyo.

MFCCV. 4 Proyectos productivos integrales para no maderables.

Dentro de este componente se encuentra un concepto de apoyo específico para mujeres el MFCCV. 5. Proyectos productivos integrales para mujeres, apoyo para la ejecución de proyectos liderados y operados exclusivamente por mujeres, con objeto de dar valor agregado a las materias primas forestales y recursos asociados al bosque, y con ello promover el empoderamiento de la mujer en los procesos productivos y en la toma de decisiones de sus comunidades.

Para el caso del Componente V. Protección Forestal (PF) en los siguientes conceptos de apoyo promueve la participación de mujeres:

PF.2 Brigadas de Saneamiento Forestal.

PF.4.1 Brigadas Rurales de Manejo del Fuego.

El componente Pago por Servicios Ambientales, en su concepto de apoyo SA.2. Mecanismos Locales de Pago por Servicios Ambientales (MLPSA), en sus criterios de prelación de las solicitudes indica que si la persona proveedora es mujer o indígena, o bien, la persona moral proveedora integra en su órgano de representación a mujeres o indígenas se otorgará 1 punto, en caso de propiedad privada, el dueño o poseedor es mujer o indígena se otorga 5.

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA****Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Al cierre del tercer trimestre de 2021, se asignaron 379 apoyos a mujeres, por lo que el indicador presentó un avance de 37.41%, lo que representa un cumplimiento del 158% respecto a la meta programada, lo anterior se explica debido a que derivado del dictamen de las solicitudes de personas físicas 4,554 resultaron viables y 1,013 fueron apoyadas, de las cuales 379 fueron otorgados a mujeres.

De acuerdo con lo anterior, el anexo 1 se envía sin información.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante el tercer trimestre se inició con el proceso de insaculación y verificación del Programa Apoyos para el Desarrollo Forestal Sustentable 2021; mismo que permite revisar el avance de los proyectos y actividades forestales.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de Apoyo Administrativo

Ramo: 18 Energía

Clave de la UR: 413

Nombre de la UR: Unidad de Enlace, Mejora Regulatoria y Programas Transversales

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de Apoyo Administrativo

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 102. Coordinación de acciones de igualdad entre las mujeres.

Definición de la población objetivo

Personal que labora en la Secretaría de Energía (SENER). Con cifras al 31 de enero de 2021, en la SENER laboral un total de 807 personas; 376 mujeres y 431 hombres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Con información al 31 de enero de 2021, laboran en la SENER un total de 807 personas, de las cuales 376 son mujeres (47%) y 431 hombres (53%). Por otro lado, en cuanto a ocupación de puestos directivos, considerando a partir de Jefatura de Departamento y niveles superiores, existen en la SENER un total de 366; de los cuales 148 están ocupados por mujeres (40%) y 218 por hombres (60%). De lo anterior se desprende que las brechas de género en esta Dependencia son relativamente cortas, lo cual es un logro institucional importante.

Por lo anterior, resulta importante continuar con las acciones orientadas a cerrar estas brechas aún más, particularmente acciones que tengan un impacto favorable en las mujeres, y en las cuales tengan una participación importante. Por lo anterior, con el propósito de continuar avanzando en el cierre de brechas de género, se llevó a cabo un Foro Digital en el cual participaron mujeres de las instituciones del sector Energía.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el marco de la conmemoración por el Día Internacional de la Mujer, los días 8 y 9 de marzo de 2021 se llevó a cabo el “Foro Digital: Soberanía Energética en Voz de las Mujeres”, evento realizado de manera coordinada con el Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias (INEEL), el cual tuvo como objetivo reconocer la labor y el desempeño de todas las mujeres en el sector energético, así como la relevancia de su participación para alcanzar los objetivos institucionales de este sector.

Este evento se difundió a través de mensaje institucional y también a través de invitación personalizada a las y los servidores públicos de la SENER, con invitación extensiva a sus familias.

El evento se transmitió en vivo a través de las redes sociales de la SENER y del INEEL, con un horario de 10:00 a 14:00 horas en los dos días señalados. En el evento se llevaron a cabo exposiciones de mujeres que laboran en las instituciones del Sector Energía, a través de una exposición acerca de su trabajo y el impacto que este

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

tiene en los objetivos del sector. También se difundieron pequeñas cápsulas en video, en las cuales también mujeres del sector hablaron un poco de la importancia de su trabajo.

Entre las temáticas que se abordaron se encuentran las siguientes:

- Mujeres en Eficiencia Energética.
- El reto de las mujeres en el CENACE: Una red eléctrica segura y confiable.
- La planeación en el mercado de gas natural.
- Operación a largo plazo de plantas de potencia nuclear.
- La perspectiva de género en la industria eléctrica.

Es importante señalar que, por la naturaleza del evento, el cual fue digital y transmitido en vivo a través de distintas redes sociales, no es posible saber con exactitud el número de asistentes ni tener desagregada la información por sexo. No obstante, se informa que en el primer día del evento se alcanzó un total de asistencia máximo en un momento determinado de 258, y durante el segundo día un máximo en un momento determinado de 180 personas, lo cual da un total de una participación de al menos 438 personas a lo largo de los dos días. Es importante señalar que estos son datos en un momento específico, ya que a lo largo del evento es posible que entraran o salieran distintas personas. Por lo anterior esto resulta un ejercicio de estimación.

En conclusión, se considera que el evento cumplió y superó los objetivos programados.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se presentaron obstáculos, y se puede tomar como una oportunidad el éxito que tuvo el evento, tomándolo como punto de partida para posiblemente replicarlo en años posteriores.

Nota sobre el indicador de esta línea de acción.

Como se mencionó previamente, dada la imposibilidad de saber con exactitud la cantidad de personas que se conectaron al evento, para efectos de cálculo, de la suma de la cifra máxima alcanzada durante los dos días, de 438 personas conectadas, se considerará que el 50% de estas personas corresponde a personal que labora en la Secretaría de Energía, lo cual da un estimado de 219 personas. Esta es la cifra que se reporta en el sistema.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de Apoyo Administrativo

Ramo: 18 Energía

Clave de la UR: 413

Nombre de la UR: Unidad de Enlace, Mejora Regulatoria y Programas Transversales

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de Apoyo Administrativo

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 231. Certificar, difundir y verificar el cumplimiento de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

Definición de la población objetivo

Personal que labora en la Secretaría de Energía (SENER). Con cifras al 31 de enero de 2021, en la SENER laboral un total de 807 personas; 376 mujeres y 431 hombres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La Secretaría de Energía se encuentra certificada en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación con el certificado nivel oro número RPrIL-060, el cual tiene una vigencia del 8 de noviembre de 2017 al 8 de noviembre de 2021. Este importante logro institucional acredita que en la SENER se implementan prácticas que favorecen la igualdad de género, reducción de brechas y la no discriminación.

Por lo anterior, en este 2021 es necesario realizar las actividades conducentes para lograr la recertificación de la SENER en esta Norma, lo cual es uno de los objetivos institucionales para este año. Como se ha informado en otras líneas de acción, con información al 31 de enero de 2021, laboran en la SENER un total de 807 personas, de las cuales 376 son mujeres (47%) y 431 hombres (53%). Por otro lado, en cuanto a ocupación de puestos directivos, considerando a partir de Jefatura de Departamento y niveles superiores, existen en la SENER un total de 366; de los cuales 148 están ocupados por mujeres (40%) y 218 por hombres (60%). Por lo anterior, se considera que los trabajos necesarios para la recertificación de la SENER en esta Norma favorecerán que prevalezcan las condiciones favorables que han dado lugar a este logro institucional.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se elaboró el cronograma de trabajo interno para llevar a cabo las actividades necesarias para la recertificación de la Secretaría de Energía en la NMX-R-025-SCFI-2015, y se trabajó en la elaboración del Plan de Auditoría Interna. Los trabajos preliminares comenzaron en el mes de septiembre, y se concluirán en el cuarto trimestre.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación
No se han presentado obstáculos hasta el momento.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de Apoyo Administrativo

Ramo: 18 Energía

Clave de la UR: 413

Nombre de la UR: Unidad de Enlace, Mejora Regulatoria y Programas Transversales

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de Apoyo Administrativo

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 324. Operación de la Unidad de Igualdad de Género para la transversalización de la perspectiva de género e instrumentación y seguimiento del programa de cultura institucional del PROIGUALDAD.

Definición de la población objetivo

Personal que labora en la Secretaría de Energía (SENER). Con cifras al 31 de enero de 2021, en la SENER laboral un total de 807 personas; 376 mujeres y 431 hombres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En la publicación de 2016 de ONU Mujeres, titulada “Empresas y empoderamiento de las mujeres. Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas”, se señalan siete principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas, uno de los cuales, en particular el principio número 2: “Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación”, señala lo siguiente:

“Asegurarse de que las políticas y las prácticas de trabajo estén exentas de cualquier discriminación de género”²³.

Derivado de lo anterior, resulta relevante continuar fomentando buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación al interior de la institución, para lo cual la capacitación y formación en estos temas es de vital importancia. Derivado de esto, y como complemento al programa de capacitación en la materia, se cuenta con una estrategia de difusión de contenidos para todo el personal durante el año, con el objetivo de mantener siempre presentes los principios de igualdad y no discriminación en el quehacer cotidiano, y con ello fomentar que las prácticas de trabajo se realicen bajo estos principios.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

La Secretaría de Energía publicó las Convocatorias con Perspectiva de Género números 322 (Jefatura de Departamento de Planeación y Seguimiento) y 323 (Dirección de administración de personal). Estas convocatorias son dirigidas exclusivamente a mujeres interesadas que deseen ingresar al Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Centralizada, y tienen como uno de sus objetivos principales fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y a la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, con fundamento en el

1. ²³ “Empresas y empoderamiento de las mujeres. Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas”. ONU MUJERES. 2016. El documento puede ser consultado en el siguiente enlace electrónico: <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/01/principios-empoderamiento-mujeres-empresas>

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

33 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el artículo 15 bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De manera acumulada, hasta el tercer trimestre, se han realizado, entre otras, las siguientes difusiones a todo el personal a través de mensajes institucionales:

- Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero).
- Difusión del "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual", así como el nombre y datos de contacto de las Personas Consejeras en la SENER (25 de febrero).
- Difusión del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD) (8 de marzo).
- Difusión del certificado de la SENER en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (19 de marzo).
- Difusión de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Energía (26 de marzo).
- Difusión del Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y del Micrositio de INMUJERES sobre Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual. (15 de abril).
- Difusión del Prontuario para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en la Función Pública (19 de abril).
- Difusión de Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Energía y Ombudsperson (21 de abril).
- Difusión del Lactario en la SENER (13 de mayo).
- Día Nacional de la lucha contra la homofobia, lesbofobia, transfobia y bifobia (17 de mayo).
- Difusión del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (17 y 24 de junio).
- Conmemoración del "Día Internacional del Orgullo LGBT" (28 de junio).
- Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (6 de julio).
- Política de Igualdad y Ombudsperson (12 julio).
- Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (16 de julio).
- Difusión del Lactario en la SENER (19 de julio).
- Corresponsabilidad familiar (23 de julio).
- Folleto informativo sobre el hostigamiento sexual y el acoso sexual (27 de julio y 29 de septiembre).
- Protocolo de actuación con perspectiva de género (11 de agosto).
- Tríptico informativo sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (16 y 26 de agosto).
- Boletín de difusión La violencia contra las mujeres en México avances y retos (18 de agosto).
- Decálogo para la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Secretaría de Energía (22 y 29 de julio, 5 y 12 de agosto, 9 y 15 de septiembre).
- Principios Generales de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (15 de septiembre)
- Día internacional Lenguas de Señas (23 de septiembre)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De manera adicional, como parte de la operación de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación, se informa que se realizó también la siguiente acción en materia de igualdad de género y no discriminación:

- A petición del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), se revisó el proyecto de “Bases para la creación, organización y funcionamiento de las comisiones del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH)”, emitiendo algunos comentarios a manera de recomendación.
- Se asistió de manera virtual a la Vigésima tercera Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), coordinada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), llevada a cabo el 14 de abril del presente año, la cual tuvo como objetivo presentar los trabajos de la agenda en materia de igualdad que está realizando el INMUJERES de manera coordinada con las dependencias, entidades, los poderes de la unión, organismos autónomos y empresas paraestatales, a nivel federal, estatal y municipal, que participan en el SNIMH y que contribuirán en la implementación y monitoreo del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020 – 2024
- Se participó en el taller “Justicia Restaurativa para la Atención de Casos de Violencia de Género, coordinado por INMUJERES, el cual se llevó a cabo el 28 de junio de 2021 y tuvo como objetivo que las Unidades de Igualdad de Género o áreas homologas de la Administración Pública Federal cuenten con elementos para comprender el proceso de implementación de la justicia restaurativa en casos de violencia de género, específicamente en casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual.
- Se asistió de manera virtual al Foro Generación Igualdad que se llevó a cabo del 30 de junio al 02 de julio por medios electrónicos. El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) convocó a la Administración Pública Federal y público en general a este evento realizado por México y Francia en coordinación a razón de los 25 años de la convención de Beijín; se trató de tres días de diversas conferencias y eventos cuyos temas principales fueron: derechos humanos y justicia económica, derechos sexuales y reproductivos, violencia de género, las mujeres como protagonistas de su lucha.
- La Secretaría de Energía, a través de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación, participó en la Reunión de trabajo para elaborar el Plan de Acción de Derechos Humanos, Género y Cambio Climático (PADHG-CC) convocada por la Comisión Intersecretarial de Cambio Climático el 15 de julio. Esta reunión tuvo como objetivo identificar actividades específicas que las Dependencias deberán llevar a cabo con el fin de implementar la Contribución Determinada a Nivel Nacional (NDC, por sus siglas en inglés, atendiendo los enfoques de derechos humanos y género. De esta reunión de trabajo derivó el acuerdo para que las personas responsables de las áreas sustantivas de cada dependencia revisaran y valoraran las propuestas de acción de su competencia en el PADHG-CC para enviar sus comentarios y sugerencias a la Comisión Intersecretarial de Cambio Climático (CICC) a más tardar el día 30 de julio. Este acuerdo fue atendido en tiempo y forma en coordinación con la Dirección General de Energías Limpias y la Dirección General de Exploración y Extracción de Hidrocarburos.
- La Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación participó en la Reunión de Cierre de la Encuesta sobre Necesidades de Cuidados en Pandemia en la APF (ENCAP 2021) de manera virtual el 12 de agosto. Esta reunión fue convocada por el INMUJERES con el objetivo de presentar los resultados de la encuesta y generar propuestas que atiendan las problemáticas reflejadas en este ejercicio.
- Se asistió de manera virtual a la Vigésima Cuarta Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), coordinada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), llevada a cabo el 22 de septiembre de 2021, la cual tuvo como objetivo presentar los trabajos de la agenda en materia de igualdad que está realizando el INMUJERES de manera

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>coordinada con las dependencias, entidades, los poderes de la unión, organismos autónomos y empresas paraestatales, a nivel federal, estatal y municipal, que participan en el SNIMH, y que contribuirán en la implementación y monitoreo del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020 – 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En atención al oficio INMUJERES/DGPNIDM/DSNIMH/0374/2021, en seguimiento al acuerdo 57:14/04/2021 aprobado en la 23a Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), referente a que: “El Instituto Nacional de las Mujeres compartirá el llamado a la acción: cuidar en igualdad, con las instituciones integrantes e invitadas permanentes del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a fin de que cada institución, en un plazo no mayor a 180 días y en el marco de sus respectivas competencias, presente los compromisos que suscribirá en materia de cuidados”; la Secretaría de Energía llevó a cabo el 23 de septiembre el registro en la plataforma electrónica, de acuerdo con lo requerido por INMUJERES, de las acciones que estará llevando a cabo en el marco de sus atribuciones. • Se participó en el taller “Justicia Restaurativa para la Atención de Casos de Violencia de Género”, coordinado por INMUJERES, el cual se llevó a cabo los días 7, 21 y 28 de septiembre de 2021. Este taller tuvo como objetivo que las Unidades de Igualdad de Género o áreas homologas de la Administración Pública Federal, cuenten con elementos para comprender el proceso de implementación de la justicia restaurativa en casos de violencia de género, específicamente en casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual.
Obstáculos y oportunidades durante la operación
No se han presentado obstáculos hasta el momento.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de Apoyo Administrativo

Ramo: 18 Energía

Clave de la UR: 413

Nombre de la UR: Unidad de Enlace, Mejora Regulatoria y Programas Transversales

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de Apoyo Administrativo

Tipo de acción: 3. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Número y denominación de la acción: 604. Mejoramiento del ambiente laboral

Definición de la población objetivo

Personal que labora en la Secretaría de Energía (SENER). Con cifras al 31 de enero de 2021, en la SENER laboral un total de 807 personas; 376 mujeres y 431 hombres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Con información al 31 de enero de 2021, laboran en la SENER un total de 807 personas, de las cuales 376 son mujeres (47%) y 431 hombres (53%). Por otro lado, en cuanto a ocupación de puestos directivos, considerando a partir de Jefatura de Departamento y niveles superiores, existen en la SENER un total de 366; de los cuales 148 están ocupados por mujeres (40%) y 218 por hombres (60%). De lo anterior se desprende que las brechas de género en esta Dependencia son relativamente cortas, lo cual es un logro institucional importante. No obstante, con el fin de seguir cerrando esas brechas, es necesario contar con información estadística más precisa, que permita definir programas y políticas a adoptarse con ese fin, por lo que se tiene programado realizar un análisis estadístico de brechas de género por Unidad Responsable.

Por otro lado, de acuerdo con los resultados de la "Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2020, particularmente en el factor 67: "Género, Igualdad y No Discriminación", se obtuvo un promedio del factor para la Secretaría de Energía de 2020 de 85, lo cual es tres puntos superior al promedio de este mismo factor en la Administración Pública Federal (82). Lo anterior es un resultado satisfactorio, y motiva a seguir mejorando la calificación en ese factor. Por lo anterior, se tiene programado, además de los cursos y las acciones de difusión en la temática de igualdad de género y no discriminación, realizar la entrega de libros o materiales que fomenten estos principios, de tal forma que contribuya a continuar mejorando el ambiente laboral.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De acuerdo con lo programado, se realizó el "*Diagnóstico estadístico sobre brechas de género al interior de la Secretaría de Energía*", con cifras al mes de enero y al mes de mayo. Este documento sirve como insumo para determinar posibles áreas de mejora en términos de brechas de género y para apoyar en la toma de

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
decisiones sobre actividades que se incorporan en los programas de trabajo anuales en materia de igualdad de género.
Obstáculos y oportunidades durante la operación
No se han presentado obstáculos hasta el momento.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de Apoyo Administrativo

Ramo: 18 Energía

Clave de la UR: 413

Nombre de la UR: Unidad de Enlace, Mejora Regulatoria y Programas Transversales

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de Apoyo Administrativo

Tipo de acción: 3. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Número y denominación de la acción: 606. Difusión en temas que promuevan la erradicación de la discriminación de género

Definición de la población objetivo

Personal que labora en la Secretaría de Energía (SENER). Con cifras al 31 de enero de 2021, en la SENER laboral un total de 807 personas; 376 mujeres y 431 hombres, así como sus familias.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con los resultados de la “Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2020, el factor 65: “Balance trabajo-familia” fue uno de los más bajos, al obtener un promedio de 71 puntos. Por lo anterior, en un afán de contribuir a la mejora de ese factor, se tiene programado realizar difusiones o actividades que estén abiertas al personal y a sus familias, de tal forma que esto contribuya a un mejor balance trabajo-familia, así como a promover los principios de igualdad y no discriminación no sólo al interior de la Dependencia, sino también en la medida de lo posible al interior de las familias.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se cuenta ya con el programa de trabajo para llevar a cabo la actividad “Coloreando la igualdad”, con el que se pretende motivar la participación del personal y sus familias para propiciar una reflexión acerca de la importancia de la corresponsabilidad familiar, la igualdad y la no discriminación. Esta actividad se llevará a cabo durante el cuarto trimestre del año.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Las condiciones generadas por la pandemia de COVID-19 han ocasionado que gran parte del personal aún no asista de manera presencial a las oficinas de la SENER; lo cual ha dificultado la logística para la realización de esta actividad, ya que se pretende que haya una participación activa por parte del personal y sus familias; por lo que se optó por realizar esta actividad durante el cuarto trimestre, la actividad programada se realizará de manera digital para contar con la participación del personal que aún se encuentra trabajando a distancia. Con esto se cumplirán los objetivos planteados para esta línea de acción.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Gestión, promoción, supervisión y evaluación del aprovechamiento sustentable de la energía.

Ramo: 18 Energía

Clave de la UR: E00

Nombre de la UR: Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía

Clave del Pp: P008

Nombre del Pp: Gestión, promoción, supervisión y evaluación del aprovechamiento sustentable de la energía.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Número y denominación de la acción: 165. Fomentar la participación entre mujeres y hombres en la capacitación en la materia.

Definición de la población objetivo

Servidoras(es) públicas(os) adscritos a la Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía (CONUEE)

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía es una institución igualitaria en términos laborales y de desarrollo profesional, mediante el cual se realizó la difusión en materia de igualdad de género, no discriminación, hostigamiento y acoso sexual, entre otros mediante diferentes medios electrónicos para el conocimiento del personal de la Comisión.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1.- Durante el tercer trimestre del presente año, se llevó a cabo una Encuesta donde todo el personal iba a participar para que cuyo propósito era conocer la percepción que tiene el personal de esta Comisión acerca del Código de Conducta con el que contábamos, y que, como mecanismo de participación, nos permitirá llevar a cabo dicha actualización correspondiente al presente ejercicio fiscal.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

2- Durante el tercer trimestre del presente año, se llevó a cabo la tercera sesión Ordinaria de manera Virtual, y derivado de la encuesta contestada por todo el personal se realizó la actualización y armonización del Código de Conducta de la Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía

3- Se difundió por medios electrónicos, infografías informativas para en materia de igualdad de género.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculo:

Sin obstáculo

Oportunidades:

Aprovechar las TIC, para difundir el mayor número de correos y campañas por medios electrónicos y tener un alcance mayor al personal de la CONUEE.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Regulación y supervisión de actividades nucleares y radiológicas

Ramo: 18 Energía

Clave de la UR: A00

Nombre de la UR: Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias

Clave del Pp: G003

Nombre del Pp: Regulación y supervisión de actividades nucleares y radiológicas

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 166. Garantizar el conocimiento del marco legal en materia de género.

Definición de la población objetivo

Al cierre del trimestre, la plantilla de la CNSNS está integrada por 183 servidoras(es) públicas(os), la cual corresponde a 41% mujeres (75) y 59% hombres (109).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La brecha de desigualdad que existe es debido al perfil del puesto que requiere la CNSNS para cubrir sus plazas, en específico al área de estudio que se necesita, en la mayoría de los puestos se requieren carreras que son elegidas más por hombres que por las mujeres; lo cual deriva que, dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal, siempre exista un mayor número de inscritos del género masculino. Sin embargo, el proceso se realiza en igualdad de oportunidades y las convocatorias que se emiten para ocupar los puestos vacantes en esta Institución, van dirigidas a toda persona interesada, así mismo, cabe mencionar que los puestos de un mismo nivel perciben en igualdad la remuneración correspondiente, independientemente de quien ocupe el puesto.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se realizó un curso en línea denominado "Inducción al Marco Legal en Materia de Género" en el cual participaron 29 personas, así mismo, el personal continúa tomando los cursos en línea "Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres, y Súmate al Protocolo; puestos a disposición por INMUJERES, en los cuales participaron 4 personas.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos. - Falta de personal cuyas funciones sean las de implementar y coordinar las actividades en la materia.

Oportunidades. - Se tiene la responsabilidad de esta CNSNS de hacer partícipe al personal en las acciones o actividades en el tema, que permita la sensibilización dentro de la institución y se fomente una cultura de igualdad y sin violencia.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: M001

Ramo: 18 Energía

Clave de la UR: 410

Nombre de la UR: Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de apoyo administrativo

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 169 Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Definición de la población objetivo

Personal que labora en la Secretaría de Energía (SENER). Con cifras al 31 de enero de 2021, en la SENER laboran un total de 807 personas; 376 mujeres y 431 hombres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Al 31 de enero de 2021, laboran en la SENER un total de 807 personas, de las cuales 376 son mujeres (47%) y 431 hombres (53%), lo cual significa que las brechas de género no son amplias en esta Dependencia. Esto significa un gran logro a nivel institucional. No obstante, como parte de los esfuerzos institucionales para conservar y aún cerrar esta brecha en la medida de lo posible, y seguir avanzando en una absoluta erradicación de cualquier forma de discriminación de género, las acciones de capacitación y formación en estas materias son de vital importancia, ya que a través de estas acciones se pretende que la importancia de la igualdad y la no discriminación en todas sus vertientes quede patente no como un simple discurso, sino como un proceso formativo que promueva que estos valores se vuelvan parte de nuestra vida cotidiana.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el primer trimestre se desarrollaron temáticas para posibles cursos en materia de igualdad de género y no discriminación, los cuales se detallan a continuación:

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- ❖ Curso “Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación. Marco normativo y práctica”, el cual tiene como objetivo capacitar al personal sobre el marco normativo en general sobre Derechos Humanos, Igualdad Laboral y No Discriminación aplicable en México y en el Sector Público, así como ejemplificar con casos prácticos, actividades y ejercicios la aplicación del mismo, invitando a la reflexión sobre la importancia de una sociedad igualitaria y libre de discriminación (Anexo 4.1).
- ❖ Curso “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual. Marco jurídico y vías de atención”, con el objetivo de mejorar los conocimientos y capacidades del personal asistente para prevenir y detectar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, conforme al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020 (Anexo 4.2).
- ❖ Curso “Perspectiva de género y energía”, el cual tiene como objetivo que el personal asistente conozca la importancia del concepto de perspectiva de género y de su aplicación cotidiana en las actividades del sector energético, así como una descripción sobre el contexto actual de la mujer en el sector energético (Anexo 4.3).

Es importante señalar que estos cursos fueron programados originalmente para llevarse a cabo de manera presencial, lo cual estuvo sujeto en primera instancia al proceso de Detección de Necesidades de Capacitación 2021 y a las condiciones sanitarias prevalecientes durante el año en curso derivadas de la pandemia por COVID-19. Al haberse dificultado la impartición presencial de cursos, y con el propósito de cumplir los objetivos institucionales en materia de capacitación en las temáticas de igualdad de género y no discriminación, la estrategia ha sido llevar a cabo la difusión de los distintos cursos en línea que ofrece INMUJERES, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), los cuales se detallan a continuación:

- ❖ **Autonomía y Derechos Humanos de las Mujeres.** En el devenir histórico de la humanidad, las mujeres han sido un grupo socialmente marginado, que ha tenido que afrontar violaciones sistemáticas a sus derechos humanos, en la búsqueda de su visibilización. Por lo que resulta una necesidad tener conocimiento de la historia y de los cambios ocurridos en la materia. Curso impartido por la CNDH.
- ❖ **Curso Básico de Derechos humano.** Este curso básico es un acercamiento a los fundamentos de los derechos humanos, su concepción, aportaciones y alcances; tiene el propósito de brindar un panorama general que facilite la comprensión de la importancia de los derechos humanos y la necesidad de sumar esfuerzos individuales e instituciones en favor de su reconocimiento, respeto y vigencia plena. Curso impartido por la CNDH.
- ❖ **Curso de Derechos Humanos y Violencia.** El estudio de la violencia como problemática social es fundamental para contribuir a la búsqueda de propuestas más firmes para su prevención y atención desde la perspectiva de los derechos humanos y la educación para la paz. Curso impartido por la CNDH.
- ❖ **Género, Masculinidades y Lenguaje Incluyente y no sexista.** El curso tiene el propósito de facilitar la comprensión de la perspectiva de género y está dirigido a cualquier persona interesada en este tema, a fin de contar con la información necesaria para incorporar esta metodología de análisis en su quehacer cotidiano. Curso impartido por la CNDH.
- ❖ **Introducción a los Derechos Humanos.** El curso aborda qué son los derechos humanos, en dónde se encuentran reconocidos y entre sus objetivos está que el participante se reconozca como sujeto de los mismos, a fin de lograr su debido goce y ejercicio, así como conocer los

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

mecanismos e instancias ante los que se puede acudir para exigir su protección, ante su posible violación. Curso impartido por la CNDH.

- ❖ **Los Principios Constitucionales de Derechos Humanos en el Servicio Público.** Este curso retoma los conceptos básicos y los antecedentes históricos de los derechos humanos; enfatiza en la Reforma Constitucional de 2011 y su impacto en todos los niveles de gobierno a través de los principios constitucionales de los derechos humanos, para su promoción, respeto, protección y garantía; y finalmente, se analizan las herramientas para lograrlo, distinguiendo los mecanismos nacionales e internacionales. Curso impartido por la CNDH.
- ❖ **Personas con Discapacidad; transformando barreras en oportunidades.** Este curso aborda temas como la comprensión de la discapacidad, qué la define, cuál es la forma correcta de abordarla por parte del Estado, además de analizar los instrumentos de derecho internacional que protegen los derechos humanos en esta materia, así como el lenguaje y trato adecuado hacia las personas con discapacidad. Asimismo, se revisa la labor realizada por la CNDH. Curso impartido por la CNDH.
- ❖ **Derechos Humanos y Género.** La importancia de este curso radica en que la equidad entre mujeres y hombres es un imperativo en una sociedad que se presente como democrática. Ante la realidad social mexicana, este tema aún tiene muchas asignaturas pendientes, pues los discursos de poder que definen y determinan las relaciones entre mujeres y hombres han derivado en una profunda desigualdad histórica de género y en un retraso social de grandes magnitudes. Curso impartido por la CNDH.
- ❖ **Claves para la atención pública sin discriminación.** Objetivo: Identificar estrategias que permitan a quienes integran el servicio público interactuar con la ciudadanía sin discriminación, lo que significa ofrecer y administrar los bienes y servicios que brinda el Estado al margen de prejuicios y estigmas que limiten o cancelen el ejercicio de derechos para ciertas personas o poblaciones. Curso impartido por CONAPRED.
- ❖ **Diversidad sexual, inclusión y no discriminación.** Objetivo: Identificar cómo la discriminación afecta el goce de derechos de las personas identificadas o percibidas como sexualmente diversas a partir de la comprensión de la diversidad de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género, y características sexuales, así como el marco jurídico vigente, con el objeto de favorecer prácticas incluyentes y antidiscriminatorias. Curso impartido por CONAPRED.
- ❖ **Las medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.** Objetivo: Comprender la importancia de las medidas para la igualdad que derivan de la Ley Federal para Prevenir la Discriminación, las cuales constituyen el fundamento normativo de las políticas públicas con perspectiva de no discriminación, con la finalidad de reconocer la importancia de disminuir las brechas de la desigualdad. Curso impartido por CONAPRED.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- ❖ **Inclusión y Discapacidad.** Objetivo: Comprender las principales características de la discapacidad y la discriminación que experimentan las personas que viven con esta condición, de tal forma que sea posible lograr su inclusión plena y el acceso universal a derechos y oportunidades. Curso impartido por CONAPRED.
- ❖ **Pautas para un periodismo incluyente.** Objetivo: Promover prácticas periodísticas incluyentes a través del lenguaje no discriminatorio para incidir en la construcción de una sociedad democrática. Curso impartido por CONAPRED.
- ❖ **El ABC de la igualdad y la no discriminación.** Objetivo: Construir una cultura de respeto a los derechos humanos fundamentales y de igualdad de oportunidades a todas las personas, así como sensibilizar a las y los participantes en el tema del derecho a la no discriminación, para que estos puedan identificar y prevenir conductas discriminatorias. Curso impartido por CONAPRED.
- ❖ **Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres.** Objetivo: Que las personas participantes identifiquen las obligaciones y compromisos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo que establecen las leyes y normas del país. Curso impartido por INMUJERES.
- ❖ **¡Súmate al Protocolo!** Objetivo: Comprender las disposiciones del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, y motivar la participación del personal del servicio público, para la construcción de un ambiente laboral de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual (hs y as) en la Administración Pública Federal (APF). Curso impartido por INMUJERES.

En relación con lo anterior, al 30 de septiembre de 2021 se tienen registradas 86 participaciones de servidoras y servidores públicos de esta Secretaría que han tomado uno o más cursos de los señalados anteriormente. A continuación, se muestra el resumen estadístico del número de constancias por curso, información que se presenta desagregada por sexo.

CNDH			
Curso	M	H	Total
Derechos Humanos y Género	2	2	4
Curso Básico de Derechos Humanos	11	3	14
Autonomía y Derechos Humanos de las mujeres	4	1	5
Diversidad sexual y Derechos Humanos	1	1	2
Derechos Humanos y Violencia	1	3	4
Introducción a los derechos humanos	3	5	8
Género, Masculinidades y Lenguaje Incluyente y no sexista	1	2	3
Los Principios Constitucionales de Derechos Humanos en el Servicio Público	2	4	6
Personas con Discapacidad; Transformando Barreras en Oportunidades	1	0	1
Derechos Humanos de los Pueblos y Comunidades Indígenas	1	0	1
Derechos Humanos y Desarrollo de Competencias Socioemocionales	1	0	1

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados			
Derechos Humanos, Medio Ambiente y Sustentabilidad	1	1	2
Diplomado Impartición de Justicia con Perspectiva de Género	1	0	1
Libertad de expresión	0	1	1
CONAPRED			
Curso	M	H	Total
El ABC de la igualdad y la no discriminación	3	4	7
Claves para la atención pública sin discriminación	2	1	3
Pautas Para Un Periodismo Incluyente	1	0	1
Diversidad sexual, inclusión y no discriminación	4	2	7
Las medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	2	2	4
Iguales y diferentes: la ciudadanía en los procesos electorales	1	0	1
Inclusión y discapacidad	1	0	1
INMUJERES			
Curso	M	H	Total
Súmate al protocolo	3	1	4
Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres	2	4	6
Totales	49	37	86

Obstáculos y oportunidades durante la operación
Hasta el momento no se han presentado obstáculos en las acciones programadas.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Dirección, coordinación y control de la operación del Sistema Eléctrico Nacional

Ramo: 18 Energía

Clave de la UR: TOM

Nombre de la UR: Centro Nacional de Control de Energía

Clave del Pp: E568

Nombre del Pp: Dirección, coordinación y control de la operación del Sistema Eléctrico Nacional.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Número y denominación de la acción: 207. Acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.

Definición de la población objetivo

La población objetivo a la que va dirigida la presente acción se encuentra definida de la siguiente manera:

- 40% de las 1336 (289 mujeres y 1047 hombres) personas servidoras públicas adscritas al Centro Nacional de Control de Energía (CENACE), es decir, 536 personas servidoras públicas que integran los diferentes centros de trabajo del CENACE: Corporativo, Gerencia del Centro Nacional, Gerencia de Control Regional Central, Gerencia del Centro Alterno, Gerencia de Control Regional Oriental, Gerencia de Control Regional Occidental, Gerencia de Control Regional Baja California, Gerencia de Control Regional Noreste, Gerencia de Control Regional Noroeste, Gerencia de Control Regional Norte y Gerencia de Control Regional Peninsular.
-

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres conlleva la implementación de acciones de sensibilización, capacitación y difusión en dicha materia, con la finalidad de informar y modificar aquellas causas históricas y estructurales que impiden y obstaculizan el desarrollo, segregan, discriminan o excluyen a mujeres y a hombres en diversos ámbitos.

Lo anterior, en consonancia con el Principio Rector “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera” del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, a través del cual el Gobierno de México propugna la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y rechaza toda forma de discriminación.

En el Centro Nacional de Control de Energía (CENACE), como organismo público descentralizado y, en apego a sus objetivos y atribuciones, se pretende realizar diversas acciones para la promoción y el fortalecimiento de una cultura institucional a favor de la igualdad de género y la no discriminación.

Dichas acciones consisten en actividades de sensibilización, capacitación y difusión respecto a temas de igualdad de género, prevención de la discriminación, violencia de género, hostigamiento y acoso sexual para concientizar y brindar los conocimientos y habilidades en dicha materia al personal del CENACE, con lo cual se contribuya de manera positiva a mejorar el factor “Género, igualdad y no discriminación” de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 de la Secretaría de la Función Pública.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el tercer trimestre de 2021, se continuó con las acciones de sensibilización en materia de igualdad de género y no discriminación, por medio de la difusión de los siguientes contenidos través de los canales de comunicación del CENACE:

- Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Liderazgos de las mujeres y hombres.
- Protocolo de actuación con perspectiva de género en sede administrativa en la investigación y substanciación de quejas y denuncias.
- El Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género.

Asimismo, en el marco de la Semana Mundial de la Lactancia Materna, se llevó a cabo la difusión de los beneficios de la lactancia materna por medio de la intranet del CENACE.

Finalmente, se inició con la logística del curso “Igualdad y no discriminación” de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, que se llevará a cabo durante el cuarto trimestre en el marco del Día Nacional contra la Discriminación.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Derivado de las medidas adoptadas por el Gobierno Federal y el CENACE ante la contingencia sanitaria del COVID-19 en el país, se llevaron a cabo las actividades de sensibilización de forma remota, con la finalidad de garantizar las condiciones de salud, en apego a las recomendaciones emitidas por las autoridades federales.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Dirección, coordinación y control de la operación del Sistema Eléctrico Nacional

Ramo: 18 Energía

Clave de la UR: TOM

Nombre de la UR: Centro Nacional de Control de Energía

Clave del Pp: E568

Nombre del Pp: Dirección, coordinación y control de la operación del Sistema Eléctrico Nacional.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 231. Certificar, difundir y verificar el cumplimiento de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

Definición de la población objetivo

La población objetivo a la que va dirigida la presente acción se encuentra definida de la siguiente manera:

- 1336 (289 mujeres y 1047 hombres) personas servidoras públicas adscritas al Centro Nacional de Control de Energía (CENACE) y que integran los diferentes centros de trabajo del CENACE: Corporativo, Gerencia del Centro Nacional, Gerencia de Control Regional Central, Gerencia del Centro Alterno, Gerencia de Control Regional Oriental, Gerencia de Control Regional Baja California, Gerencia de Control Regional Occidental, Gerencia de Control Regional Noreste, Gerencia de Control Regional Noroeste, Gerencia de Control Regional Norte y Gerencia de Control Regional Peninsular.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (en adelante la Norma) es un mecanismo de adopción voluntaria que busca reconocer a las instituciones que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación. Para obtenerlo, los centros de trabajo deben de recibir una auditoría de tercera parte para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos establecidos en la Norma en cita.

El CENACE se encuentra certificado en la Norma antes referida. En 2016 llevó a cabo la certificación inicial de uno de sus centros de trabajo y, en 2018, la certificación de vigilancia con alcance a nivel nacional. A partir de lo cual, el CENACE ratifica su compromiso con el fortalecimiento de una cultura laboral basada en la igualdad entre mujeres y hombres, a través del respeto a los derechos humanos.

De acuerdo con lo establecido en el proceso de certificación, una vez transcurridos los cuatro años de vigencia del certificado, antes de la fecha en que concluya la vigencia del mismo, los centros de trabajo interesados en mantener dicha certificación deberán solicitar una recertificación a un Organismo de Certificación acreditado.

Sin embargo, derivado de las medidas adoptadas por el Gobierno Federal ante la contingencia sanitaria del COVID-19 en el país, entre las que se encuentran, la suspensión inmediata de actividades que involucren la concentración física, tránsito o desplazamiento de personas, permitiendo únicamente el desarrollo de actividades consideradas esenciales, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), instituciones encargadas de la emisión de las constancias de "no incumplimiento" (en adelante, constancias) a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, suspendieron sus actividades durante 2020, mediante el

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

ACUERDO por el que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación amplía la suspensión de los plazos y términos legales, en el marco de las acciones extraordinarias implementadas para atender la emergencia sanitaria por causas de fuerza mayor generada por el virus SARS-CoV2, y el ACUERDO por el que se amplía la suspensión de los plazos, términos y actividades en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ambos publicados el 29 de mayo de 2020 en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

Cabe mencionar que las constancias antes citadas, son un requisito obligatorio para realizar el proceso de certificación y deben tener una antigüedad máxima de 6 meses.

Razón por la cual, el CENACE tuvo que esperar a que el CONAPRED y la PROFEDET reanudaran estas actividades para realizar la correspondiente solicitud de emisión de las constancias, no obstante, continuó realizando las labores administrativas posibles para las contrataciones sin comprometer los recursos.

Asimismo, el 18 de septiembre de 2020 la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) emitió en el Diario Oficial de la Federación el “Acuerdo por el que se suspende temporalmente la operación del Sistema Electrónico de Información Pública Gubernamental sobre Adquisiciones, Arrendamientos, Servicios, Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas, denominado CompraNET”, mediante el cual dio a conocer que se realizaría mantenimiento a dicha plataforma, por lo que los tiempos previstos para la investigación de mercado de los servicios requeridos se aplazaron.

Finalmente, el 5 de octubre de 2020, la SHCP emitió el Oficio. No. 307-A-2095, por medio del cual dio a conocer que “Los ejecutores de gasto no podrán iniciar procedimientos de contratación después del 09 de octubre de 2020”, razón por la cual no fue posible realizar las contrataciones de los servicios posterior a esa fecha.

Cabe señalar que, el certificado del CENACE continua vigente a la fecha, ya que el día 15 de octubre de 2020, la Secretaría de Economía emitió el ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE LA EXTENSIÓN DE PLAZOS PARA LLEVAR A CABO LOS PROCESOS DE RECERTIFICACIÓN O DE AUDITORÍAS DE VIGILANCIA A LOS CENTROS DE TRABAJO CERTIFICADOS BAJO LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, EN TANTO SE ENCUENTRAN ACTIVAS LAS MEDIDAS PREVENTIVAS QUE SE DEBERÁN IMPLEMENTAR PARA LA MITIGACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD QUE IMPLICA LA ENFERMEDAD POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19), mediante el cual se establece que: “...Los centros de trabajo interesados en solicitar la evaluación de la conformidad para la recertificación que se señala en los numerales 5.4 y 5.6.1.3 de la Norma Mexicana, durante el período señalado, podrán aplazar hasta por doce meses la realización de dicha evaluación de la conformidad, extendiéndose la vigencia del certificado por el plazo antes señalado. Lo anterior no será motivo de suspensión o retiro del uso de la marca, y les permitirá permanecer en el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación con la inserción de la leyenda - en período de aplazamiento-.”

Por lo anterior, durante el ejercicio 2021, el CENACE deberá realizar el proceso de recertificación bajo la Norma en comento, con la finalidad de conservar y/o mejorar las condiciones que le dieron origen a dicha certificación, en beneficio del desarrollo integral del personal que lo integra y contribuir a la promoción de la igualdad y la no discriminación.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el tercer trimestre, se llevaron a cabo las gestiones administrativas para la contratación del Organismo de Certificación que llevará a cabo el proceso de recertificación del CENACE en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, y se inició con la logística de dicho proceso para su realización durante el cuarto trimestre del ejercicio 2021.

Además, se realizó la difusión a través del correo electrónico CENACE Comunicados de los siguientes elementos que solicita la Norma:

- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.
- Directorio de los integrantes del Comité de Ética, Personas Asesoras y Personas consejeras del CEPCI.
- Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.
- Protocolo de actuación con perspectiva de género en sede administrativa en la investigación y substanciación de quejas y denuncias.
- Código de Conducta del CENACE.
- El Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género.
- Beneficios de la lactancia materna.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Derivado de las medidas adoptadas por el Gobierno Federal y el CENACE ante la contingencia sanitaria del COVID-19 en el país, se llevaron a cabo las actividades de forma remota, con la finalidad de garantizar las condiciones de salud, en apego a las recomendaciones emitidas por las autoridades federales.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de Apoyo Administrativo

Ramo: 18 Energía

Clave de la UR: TON

Nombre de la UR: Centro Nacional de Control del Gas Natural

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de Apoyo Administrativo

Tipo de acción: 3. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Número y denominación de la acción: 604. Mejoramiento del ambiente laboral

Definición de la población objetivo

La totalidad del personal adscrito al Centro Nacional de Control del Gas Natural, sin distinción de nivel estructural o Unidad de Adscripción, la cual está conformada por un total de 159 mujeres y 304 hombres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Centro Nacional de Control del Gas Natural (CENAGAS) creado en agosto de 2014, es un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, sectorizado a la SENER. Para el cumplimiento de su objeto opera con 2 roles, en el primero actuando como Gestor del Sistema de Transporte y Almacenamiento Nacional Integrado de Gas Natural (SISTRANGAS), en el segundo como transportista de gas natural, operando y manteniendo ductos propios.

Su misión es la de garantizar la gestión, el transporte y almacenamiento necesarios para el abasto seguro, confiable y eficiente de gas natural en el país.

A través de su visión busca en 2025, ser reconocido a nivel internacional, como un gestor técnico a la vanguardia en los sistemas de transporte y almacenamiento de gas natural, así como un transportista de gas natural confiable, seguro y eficiente.

A cinco años de su creación procuramos que nuestra cultura organizacional sea sólida, siempre integrando los elementos necesarios en materia de equidad de género y no discriminación, para ello hemos desplegado acciones concretas como nuestra certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. Nos sumamos al esfuerzo de la Secretaría de la función pública para medir el clima y la cultura organizacional de forma anual a través de su encuesta de clima (ECCO).

Dados los recientes cambios en nuestra conformación organizacional, los resultados de la ECCO 2019 y 2020, y que nos encontramos adscritos a un sector de alto índice de población del género masculino; hemos identificado la necesidad de consolidar una estrategia de fortalecimiento de nuestra cultura organizacional en materia de igualdad de género, para lo cual buscamos incorporar la perspectiva de género dentro del

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

organismo a través de comunicaciones y formación específica, con ello propiciar la consolidación de relaciones laborales libres de discriminación y violencia provocadas por discriminación, roles o segregación por género.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La Dirección Ejecutiva de Personal y Desarrollo Organizacional a través de la Dirección de Formación de Capital Humano, Desarrollo Organizacional y Comunicación coordina las actividades que han de implementarse para el logro del objetivo del indicador asociado al programa M001 denominado "Actividades de apoyo administrativo".

A través de las acciones de comunicación planteadas, el organismo busca propiciar un comportamiento cultural e íntegro en materia de igualdad de género y no discriminación, para ello, se han desplegado comunicaciones que, en congruencia con el objetivo del indicador, sumen a la conformación de una sólida cultura organizacional.

Conforme al indicador se reporta que las acciones durante 2021 son:

Campañas	Acciones de comunicación programadas	Acciones de comunicación difundidas tercer trimestre	Porcentaje de logro
1. Igualdad y no discriminación	4	4	100%
2. Nuevas masculinidades y prevención de micromachismos	3	1	33%
3. Prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	3	2	66%

Durante el tercer trimestre se dio continuidad con la difusión de los siguientes elementos:

1. De la campaña en materia de igualdad y no discriminación.

Se logro el 100% de su cumplimiento en el segundo trimestre.

2. De la campaña en materia de nuevas masculinidades y prevención de micromachismos

Se dio inicio con la difusión en el mes de septiembre de la Jornada Pro-Igualdad, con la plática de micromachismos, y durante el mes de octubre se continuará con la difusión de material de respaldo de la campaña.

3. De la campaña en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

3.1. Difusión de materiales asociados a la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

3.2. Obligatoriedad para el personal del CENAGAS de presentar el curso denominado "Súmate al Protocolo"

Hasta el 30 de junio del 2021, 262 personas de 463 adscritas al organismo han acreditado el curso, lo que representa el 57% del personal del Centro.

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA****Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

De las campañas antes señaladas, al segundo trimestre se lograron difundir 4 materiales de comunicación además de hacer obligatorio para el personal, la acreditación de 2 cursos impulsados por INMUJERES para la igualdad de género, así como para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Lo reportado en el primer y segundo trimestre representa el 80% de la meta anual del indicador para este programa.

Las acciones de comunicación fueron difundidas a través de medios institucionales, los cuales tienen alcance a las 463 personas (159 mujeres y 304 hombres) que laboran en CENAGAS.

Con relación al documento denominado "ANEXO 1. Del avance de programas presupuestarios con erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres población atendida" que se requisita en formato Excel, se informa que el mismo será presentado en el cuarto trimestre, derivado de las campañas realizadas en el tercer trimestre: en materia de igualdad y no discriminación, nuevas masculinidades y prevención de micromachismos y prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual lo que sumará un número considerable de personas capacitadas.

Al tercer trimestre no se ha ejercido el recurso presupuestal asignado a esta materia, ya que se han realizado acciones con apoyo y sin costo de otras instituciones, no obstante, el recurso señalado se tiene considerado para las acciones de capacitación ya difundidas al personal de CENAGAS en este tercer trimestre.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se realizó la búsqueda de proveedores que pudieran impartir las acciones de capacitación requeridas, pero por cuestiones administrativas se detuvo temporalmente el inicio de los cursos; no obstante, la capacitación se llevará a cabo desde el primer día del cuarto trimestre.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno.

Ramo: 18 Energía

Clave de la UR: TON

Nombre de la UR: Centro Nacional de Control del Gas Natural

Clave del Pp: 0001

Nombre del Pp: Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno.

Tipo de acción: 3. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Número y denominación de la acción: 604. Mejoramiento del ambiente laboral

Definición de la población objetivo

La totalidad del personal adscrito al Centro Nacional de Control del Gas Natural, sin distinción de nivel estructural o Unidad de Adscripción, la cual está conformada por un total de 159 mujeres y 304 hombres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Centro Nacional de Control del Gas Natural (CENAGAS) creado en agosto de 2014, es un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, sectorizado a la SENER. Para el cumplimiento de su objeto opera con 2 roles, en el primero actuando como Gestor del Sistema de Transporte y Almacenamiento Nacional Integrado de Gas Natural (SISTRANGAS), en el segundo como transportista de gas natural, operando y manteniendo ductos propios.

Su misión es la de garantizar la gestión, el transporte y almacenamiento necesarios para el abasto seguro, confiable y eficiente de gas natural en el país.

A través de su visión busca en 2025, ser reconocido a nivel internacional, como un gestor técnico a la vanguardia en los sistemas de transporte y almacenamiento de gas natural, así como un transportista de gas natural confiable, seguro y eficiente.

A siete años de su creación procuramos que nuestra cultura organizacional sea sólida, siempre integrando los elementos necesarios en materia de equidad de género y no discriminación, para ello hemos desplegado acciones concretas como nuestra certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. Nos sumamos al esfuerzo de la Secretaría de la función pública para medir el clima y la cultura organizacional de forma anual a través de su encuesta de clima (ECCO).

Dados los recientes cambios en nuestra conformación organizacional, los resultados de la ECCO 2019, 2020 y que nos encontramos adscritos a un sector de alto índice de población del género masculino; hemos identificado la necesidad de consolidar una estrategia de fortalecimiento de nuestra cultura organizacional en materia de igualdad de género, para lo cual buscamos incorporar el conocimiento referente a masculinidades no hegemónicas e impulsar la configuración de nuevas masculinidades, esto a través de comunicaciones, con ello aportar a la consolidación de relaciones laborales y personales libres de discriminación y violencia.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La Dirección Ejecutiva de Personal y Desarrollo Organizacional a través de la Dirección de Formación de Capital Humano, Desarrollo Organizacional y Comunicación coordina las actividades que han de implementarse para el logro del objetivo del indicador asociado al programa 0001 denominado "Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno".

Las intervenciones diseñadas tienen como objetivo principal impulsar y priorizar el empoderamiento de las colaboradoras de nuestro Organismo durante el 2021, actualmente nos encontramos consolidando la adquisición y diseño de materiales que den paso a las intervenciones planteadas.

Los avances durante el tercer trimestre se refieren a la implementación.

Conforme al indicador se reporta que las acciones durante 2021 son:

Acciones	Comunicaciones programadas	Acciones de logradas	Porcentaje de logro
1. Plática referente a nuevas masculinidades	1	1	100%
2. Campaña referente a masculinidades no hegemónicas	3	1	33%
3. Campaña redistribución de tareas y cuidados al interior de las familias.	3	0	0%

Respecto al indicador registrado para esta acción, se comenzó en el mes de septiembre con la difusión de la jornada pro igualdad, nombre que se le ha dado a la implementación de las acciones programadas durante el 2021, las cuales se seguirán dando a conocer durante el cuarto trimestre en los medios internos de comunicación para captar el mayor número de servidoras y servidores públicos, así como a sus familiares, los cuales están invitados a participar en la campaña de redistribución de tareas y cuidados al interior de las familias, con la finalidad de lograr un mayor número de participantes para promover la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante este trimestre se realizó la difusión de material asociado a la igualdad de género, tales como Glosario para la Igualdad, Curso de Inducción a la Igualdad entre Hombres y Mujeres, Curso Súmate al Protocolo, previo a las acciones comprometidas como parte de la sensibilización al tema de nuevas masculinidades y la campaña referente a masculinidades no hegemónicas.

Con la difusión de la primera plática referente a nuevas masculinidades, pudimos observar que debido a las cargas de trabajo que tienen las y los servidores públicos del Centro, la participación fue baja, por lo que se buscará con el proveedor el modificar el horario, esperando con ello un quorum mayor.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Distribución de petróleo, gas, petrolíferos y petroquímicos

Ramo: 18 Energía

Clave de la UR: TON

Nombre de la UR: Centro Nacional de Control del Gas Natural

Clave del Pp: E010

Nombre del Pp: Distribución de petróleo, gas, petrolíferos y petroquímicos.

Tipo de acción: 3. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Número y denominación de la acción: 604. Mejoramiento del ambiente laboral.

Definición de la población objetivo

La totalidad del personal adscrito al Centro Nacional de Control del Gas Natural, sin distinción de nivel estructural o Unidad de Adscripción, la cual está conformada por un total de 159 mujeres y 304 hombres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Centro Nacional de Control del Gas Natural (CENAGAS) creado en agosto de 2014, es un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, sectorizado a la SENER. Para el cumplimiento de su objeto opera con 2 roles, en el primero actuando como Gestor del Sistema de Transporte y Almacenamiento Nacional Integrado de Gas Natural (SISTRANGAS), en el segundo como transportista de gas natural, operando y manteniendo ductos propios.

Su misión es la de garantizar la gestión, el transporte y almacenamiento necesarios para el abasto seguro, confiable y eficiente de gas natural en el país.

A través de su visión busca en 2025, ser reconocido a nivel internacional, como un gestor técnico a la vanguardia en los sistemas de transporte y almacenamiento de gas natural, así como un transportista de gas natural confiable, seguro y eficiente.

A siete años de su creación procuramos que nuestra cultura organizacional sea sólida, siempre integrando los elementos necesarios en materia de equidad de género y no discriminación, para ello hemos desplegado acciones concretas como nuestra certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. Nos sumamos al esfuerzo de la Secretaría de la función pública para medir el clima y la cultura organizacional de forma anual a través de su encuesta de clima (ECCO).

Dados los recientes cambios en nuestra conformación organizacional, los resultados de la ECCO 2019 y 2020, y que nos encontramos adscritos a un sector de alto índice de población del género masculino; hemos identificado la necesidad de consolidar una estrategia de fortalecimiento de nuestra cultura organizacional En materia de igualdad de género, para lo cual impulsar el liderazgo de nuestras mujeres, así como su empoderamiento será fundamental.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La Dirección Ejecutiva de Personal y Desarrollo Organizacional a través de la Dirección de Formación de Capital Humano, Desarrollo Organizacional y Comunicación coordina las actividades que han de implementarse para el logro del objetivo del indicador asociado al programa E010 denominado "Distribución de petróleo, gas, petrolíferos y petroquímicos".

Las intervenciones que se han diseñado tienen como objetivo principal impulsar y priorizar el empoderamiento de las colaboradoras de nuestro organismo durante el 2021, actualmente nos encontramos consolidando la adquisición y diseño de materiales que den paso a las intervenciones planteadas.

Los avances durante tercer trimestre se refieren a la recopilación de información sustantiva para la adquisición de los servicios necesarios, y se ha comenzado con la difusión de la jornada pro igualdad, en donde se incluye los talleres de personal branding y liderazgo femenino, mismos que serán impartidos en el mes de noviembre.

Conforme al indicador se reporta que las acciones durante 2021 son:

Intervenciones	Acciones programadas	Acciones logradas	Porcentaje de logro
1. Taller sobre personal branding	1	0	0%
2. Taller sobre liderazgo femenino	1	0	0%
3. Campaña interna "Mujeres CENAGAS"	3	0	0%

Respecto de la meta programada en el indicador de esta acción al cierre del tercer trimestre, se informa que se ha logrado un avance del 30%, considerando la difusión y el establecimiento de fechas para las intervenciones programadas.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante este trimestre se buscó un mayor esfuerzo en difundir materiales asociados a la igualdad de género, no discriminación y prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, como antesala de sensibilización para impulsar temas de empoderamiento y liderazgo femenino.

Además de ello para las áreas de comunicación y capacitación del organismo que son las responsables de implementar las acciones comprometidas, en el tercer trimestre se comenzó la difusión de los talleres programados, con la finalidad de captar mayor número de participantes para las fechas programadas de impartición.

La principal oportunidad se encuentra vinculada a la observación emitida por el INMUJERES referente a la descripción de las acciones en la que se nos exhorta a no difundir de manera errónea el significado de empoderamiento de las mujeres o a no contextualizar de una forma adecuada los derechos de las mujeres, para lo cual es importante que el personal que facilite cuente con formación en perspectiva de género.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Apoyo económico a viudas de veteranos de la Revolución Mexicana

Ramo: 19 Aportaciones a Seguridad Social

Clave de la UR: 411

Nombre de la UR: Unidad de Política y Control Presupuestario

Clave del Pp: J014

Nombre del Pp: Apoyo económico a viudas de veteranos de la Revolución Mexicana

Tipo de acción: 1

Número y denominación de acción: 107. Diseño e instrumentación de la política pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Definición de la población objetivo

Al inicio de 2021 se tiene un registro de supervivencia de 19 Viudas de Veteranos de la Revolución Mexicana que recibe una ayuda económica semestral con cargo al erario federal, por lo que se tiene previsto otorgar 38 apoyos en este año.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La población de viudas de veteranos de la Revolución Mexicana es un grupo vulnerable de mujeres en edad avanzada, con limitaciones físicas propias de su edad, algunas de ellas no saben o ya no pueden escribir. Es una población que tiende drásticamente a disminuir. Es necesario continuar proporcionando en tiempo y forma los apoyos a la población objetivo.

Al inicio del 2021, las beneficiarias de este programa se distribuyen en 9 estados de la República Mexicana, concentrándose fundamentalmente en Veracruz, Morelos, Michoacán y Guerrero. En las cinco entidades federativas restantes: Ciudad de México (Distrito Federal), Puebla, Tlaxcala, Tamaulipas, y Estado de México, sólo existe una viuda respectivamente.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Del universo de pagos de ayuda semestral expedidos a 19 viudas de veteranos de la revolución en el segundo semestre del 2021, se reporta lo siguiente:

En el tercer trimestre han cobrado 14 viudas, asimismo se canceló y reintegró a la Tesorería de la Federación la ayuda de 1 viuda que falleció en el trimestre y no realizó el cobro respectivo, la viuda radicaba en el estado de Guerrero.

Asimismo, durante el tercer trimestre se reexpidió la ayuda de una viuda que no había realizado el cobro en el segundo semestre de 2020, en el mes de septiembre realizó el cobro de la reexpedición y el segundo semestre de 2021,

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Aunque se trata de un grupo pequeño de mujeres, el apoyo económico brindado es fundamental para ellas, en tanto les permite satisfacer sus necesidades más elementales y subsanar la ausencia de beneficios de seguridad social, sobre todo en las entidades federativas con bajo poder adquisitivo como en las que ellas viven.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Conocer con oportunidad su estado de salud, debido a que cuando éste es delicado, no se presentan a pasar revista de supervivencia o no se presentan a cobrar su ayuda económica semestral.

En ocasiones demora la información sobre su supervivencia o deceso y en ciertos casos, no existe un familiar responsable que brinde información o entregue el acta de defunción.

Para la SHCP, el pase de revista constituye el mecanismo y fuente de información principal, relativa a la supervivencia de las viudas. Para algunas beneficiarias que viven en diferentes estados de la República, el pase de revista se realiza con huella digital, en virtud de que no saben escribir o están imposibilitadas para hacerlo por su condición física.

La revista de supervivencia en las entidades federativas es realizada por las Delegaciones de la Secretaría del Bienestar y del Servicio de Administración Tributaria (SAT), en apoyo a las funciones llevadas a cabo por la Unidad de Política y Control Presupuestario perteneciente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En algunos municipios no existe una oficina en la que las viudas puedan dirigirse para realizar el pase de revista de supervivencia, aclaración de dudas o notificaciones de cambio, y tampoco hay sucursal bancaria, por lo cual tienen que trasladarse a otro municipio para realizar dichos trámites o el cobro de su ayuda económica.

La principal dificultad en la actualización de la documentación oficial de las viudas es que algunas de ellas no tienen CURP o acta de nacimiento y al ser de edad avanzada ya no les es posible por sí solas iniciar trámites al respecto.

Continuar con el fortalecimiento de la relación que se tiene con las Delegaciones de SEDESOL y del SAT en las entidades federativas, siendo en algunas de éstas nuestro único contacto.

Seguir realizando el pase de Revista de Supervivencia para este grupo de mujeres.

Apertura para realizar el cobro de su ayuda en la sucursal del Banco Santander en la República Mexicana de su preferencia.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Sembrando Vida

Ramo: 20 Bienestar

Clave de la UR: 600

Nombre de la UR: Subsecretaría de Planeación, Evaluación y Desarrollo Regional

Clave del Pp: S287

Nombre del Pp: Sembrando Vida

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 118. Desarrollo de capacidades a mujeres o grupos de mujeres productoras.

Definición de la población objetivo

Sujetos agrarios mayores de edad que habitan en localidades rurales, cuyos municipios se encuentran con niveles de rezago social y que son propietarios o poseedores de 2.5 hectáreas disponibles para ser trabajadas en un proyecto agroforestal.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En México las mujeres viven pobreza, violencia y discriminación, pero para las mujeres indígenas estas brechas de desigualdad son más grandes y significativas, producto de una sociedad que a lo largo de la historia ha subordinado a las mujeres, las ha marginalizado y las ha mantenido en situación de desventaja y vulnerabilidad frente a los hombres y mujeres no indígenas.

Las mujeres a través del tiempo han logrado tomar fuerza y hacerse presente en varios ámbitos sociales y económicos, pero en México como en otras partes del mundo se siguen observando condiciones de inequidad y desigualdad social en las mujeres, principalmente en las mujeres rurales.

La Desigualdad de Género es la asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres han tenido mayor participación en la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un acceso limitado a la riqueza, a los cargos de toma de decisiones, a empleos remunerados en igualdad a los hombres, y en que sean tratadas de forma discriminatoria. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

Desgraciadamente, sigue siendo una realidad que las mujeres participan menos en actividades económicas remuneradas, sin importar su edad o condición de pobreza. En 2016, la brecha de esta desigualdad fue de 31.4 puntos porcentuales, que es sensiblemente menor entre la población no pobre. Las condiciones de precariedad referidas a los mercados laborales afectan a la población en formas diferenciadas de acuerdo a su sexo y condición de pobreza.

Hoy en día es importante entender a las mujeres indígenas como sujetos de derecho y no simplemente como víctimas.

Las mujeres indígenas suelen ser víctimas de violencia en contextos específicos:

- En el contexto de conflictos armados
- Durante la ejecución de proyectos de desarrollo, inversión y extracción
- Relacionada con la militarización de sus territorios
- En contexto de privación de libertad
- Violencia doméstica

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- Contra defensoras de derechos humanos
- En zonas urbanas, y en el contexto de migración y desplazamiento

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En México las mujeres viven pobreza, violencia y discriminación, pero para las mujeres indígenas estas brechas de desigualdad son más grandes y significativas, producto de una sociedad que a lo largo de la historia ha subordinado a las mujeres, las ha marginalizado y las ha mantenido en situación de desventaja y vulnerabilidad frente a los hombres y mujeres no indígenas.

Es importante mencionar que para incrementar el acceso de las mujeres indígenas a la justicia es necesario tomar en cuenta las particularidades de las mujeres indígenas:



El Programa Sembrando Vida, está diseñado para atender a la población rural que se encuentra en las regiones de más alta biodiversidad del país, que vive en localidades marginadas y cuyos municipios se encuentran con niveles de medio a muy alto grado de Rezago Social fijados por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), o con ingresos inferiores a la línea de pobreza por ingresos, establecida también por el CONEVAL. De acuerdo al Diagnóstico del Programa, de la población objetivo con estas características, el 5% son mujeres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El Programa impulsará la participación efectiva de mujeres y hombres con la intención de contribuir a cerrar brechas de desigualdad por género y etnia en el acceso a los recursos, por lo que, la condición de mujer u hombre no será motivo de restricción para la participación y elegibilidad.

Se reconoce que las mujeres campesinas aportan de forma sustantiva a la producción de alimentos, a la transformación, el resguardo de semillas criollas, el manejo ambiental, la comercialización, la preparación y conservación de alimentos, por lo que prestará especial atención para que a través de las acciones y servicios, se busque acelerar la igualdad de género y el empoderamiento social y económico de las mujeres campesinas, como un aspecto crucial para erradicar la pobreza rural, eliminar el hambre y mejorar el bienestar de las poblaciones rurales.

Dentro de los criterios de priorización para el ejercicio fiscal 2021, dará prioridad a jóvenes en edad productiva, a mujeres campesinas, personas de pueblos originarios, afromexicanas y a sujetos agrarios que no participen en otro programa federal con fines similares.

Se promoverá la participación de las mujeres en la celebración de contratos de aparcería, dando un seguimiento y asistencia técnica al proceso cuando se trate de la integración de las mujeres campesinas e indígenas.

Dentro de sus Reglas de operación 2021, el Programa Sembrando Vida reafirma su compromiso con las mujeres y lo describe en el apartado de Perspectiva de Género, mencionando lo siguiente:

- El Programa incorporará la perspectiva de género con el propósito de contribuir al acceso de las mujeres a los beneficios de este Programa en igualdad de condiciones; privilegiando, en su caso, la inclusión de medidas especiales de carácter temporal (acciones afirmativas), para solucionar las condiciones inmediatas en la vida de las mujeres, y medidas estratégicas que tiendan a la valorización de la posición que las mujeres tienen en la comunidad, modifique los patrones culturales y destierre los estereotipos que ocasionan discriminación y violencia, así como medidas que aceleren el logro de la igualdad sustantiva para el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación igualitaria en la inclusión productiva, en la toma de decisiones, en los procesos de implementación del Programa y en general, en los objetivos planteados en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible atendiendo así también a los preceptos establecido en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- El programa mediante estas acciones contribuirá a los objetivos del Programa Institucional 2020-2024 del Instituto Nacional de las Mujeres PROIGUALDAD.
- Las acciones afirmativas que se desprendan del Programa tendrán una identidad con el lema: "Sembrando Vida, sembrando Igualdad", con el fin de hacer visible la estrategia de perspectiva de género dentro del Programa.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Resultados

Con corte al 30 de septiembre 2021, el Programa tiene 444,854 sujetos de derecho, de los cuales 137,021 son mujeres, lo que representa una participación de 30.80% de mujeres como beneficiarias del Programa.

1. Porcentaje de mujeres que reciben asistencia técnica respecto a lo planeado

Para este indicador se logra el cumplimiento del 106.21 % de la meta trimestral programada al mantener un padrón de sujetos de derecho con un mínimo del 30.80 % de participación de mujeres.

2. Porcentaje de apoyos en especie destinados a mujeres respecto de los planeados

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se continuarán los trabajos en territorio para la entrega de los apoyos en especie, para un mayor avance, ahora que se empieza a estabilizar la situación de la pandemia y hay apertura de municipios para su acceso. El resultado al tercer trimestre de este indicador fue del 104.61% de una proyección del 75%

3. Porcentaje de apoyos económicos destinados a mujeres respecto de los planeados

Para este indicador se logró un cumplimiento del 106.21% de la meta trimestral programada. Para los siguientes trimestres se continuará con los trabajos de invitación para incorporar al programa al mayor número de mujeres como sujetos de derecho y para el cumplimiento acumulado programado del 75% se logró un cumplimiento del 76.42% en este 3er trimestre.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La población objetivo del Programa se localiza en localidades rurales, con presencia de comunidades indígenas, por lo cual, sus usos y costumbres delimitan la participación de las mujeres en toma de decisiones o actividades económicas dentro del núcleo familiar.

Esta situación está cambiando en los diferentes territorios de la República Mexicana derivado de la migración de los hombres a otros estados o países.

Delimitación de actividades por pandemia y las inundaciones que han afectado a gran parte de los estados y territorios en donde opera el programa.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Microcréditos para el Bienestar

Ramo: 20 Bienestar

Clave de la UR: 600

Nombre de la UR: Subdirección de Planeación, Evaluación y Desarrollo Regional

Clave del Pp: S285

Nombre del Pp: Programa de Microcréditos para el Bienestar

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 123. Otorgar servicios de microfinanzas con mejores condiciones a los y las microempresarias, promoviendo la creación de unidades económicas y el crecimiento de la productividad de las ya existentes.

Definición de la población objetivo

Personas que inician o cuentan con un micronegocio no agropecuario que cumplan con los criterios de elegibilidad y requisitos del Programa, y que es factible atender con los recursos aprobados al Programa en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio fiscal 2021, así como con los provenientes de los reembolsos que realicen las Personas Beneficiarias.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo a los últimos informes del INEGI "Segundo Conjunto de Resultados del Estudio sobre la demografía de los negocios 2020", de los 4.9 millones de establecimientos micro, pequeños y medianos reportados por los Censos Económicos 2019, el EDN 2020 estima que sobrevivieron 3.9 millones (79.2%). En el mismo periodo se estima que cerraron sus puertas definitivamente 1 010,857 que representaron el 20.8% y nacieron 619,443 quedando actualmente 4,465,593 establecimientos.

Las mujeres tienen mayor participación en los micro y pequeños negocios, que en los medianos y grandes. Sin embargo, en todos los tamaños de empresa tienen una participación minoritaria; a medida que aumenta el número de empleados en un establecimiento, la proporción de mujeres es menor.

La participación de las mujeres entre los micro y pequeños establecimientos se refleja en la propiedad de los mismos, pues 4 de cada 10 personas dueñas de estos establecimientos son mujeres. Las brechas de género respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, en el caso de la Microempresa, han aumentado en el último año y medio, ya que fueron ellas las más afectadas en el empleo, además de que el apoyo en las políticas públicas para el cuidado con los hijos/as, se ha reducido.

Los serios estragos de la pandemia originados por el COVID 19, han causado un impacto que se ve reflejado en una parte de mujeres que han regresado a la casa, sin posibilidad de seguir desarrollando actividades que le generen ingresos propios. En especial las mujeres con hijos pequeños en edad de educación básica, ya que, al no haber clases presenciales en las escuelas, han regresado al hogar a los cuidados y apoyo escolar desde casa vía TV o vía plataformas de internet.

El empleo en el trabajo, tanto de hombres y mujeres se colocaba en el 6.7 en el Empleo Informal de un total de 10, la pérdida de empleo afecta también la capacidad de decisión de las mujeres en la familia, su participación en espacios públicos y su capacidad para salir de relaciones violentas o de poder con familiares o parejas, así como, sus niveles de bienestar y desarrollo.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Durante 2020 y lo que va de este año, la pandemia ha impactado de forma negativa la participación de las mujeres, por la pérdida de empleos y también por el cierre de pequeños y micronegocios fundamentalmente en el área de servicios, restaurantes, comedores, escuelas privadas, trabajadoras o empleadas del hogar, etc, en donde las mujeres tenían una participación cada vez más importante. De acuerdo a declaraciones del INEGI (El Economista, 21/05/2021) la pérdida de empleos en 2020 fue de 1.3 millones de las mujeres (84% del total) y 266,547 de hombres (16%) y no se han logrado recuperar esos empleos y 7 de cada 10 personas de los 2.1 millones que ya no están ocupadas también eran mujeres. A esto se suma la pérdida de derechos laborales, ante la crisis de empleo.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

A través del Programa de Microcréditos para el Bienestar, atendiendo el enfoque de igualdad y no discriminación, un 68.8% de los apoyos cobrados en el primer trimestre de 2021 fue canalizado a mujeres. En el Segundo trimestre el porcentaje fue de 66.5% y para el tercer trimestre el porcentaje alcanzado es de 91.4% apoyos a micronegocios dirigido a mujeres, buscando una visión de paridad de oportunidades y promover la igualdad a través de las acciones afirmativas.

Considerando la posibilidad de aumentar la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios en mejores condiciones de equidad, se contempla que de ellas un porcentaje importante de las beneficiarias son jefas de hogar, que de acuerdo a la información del Censo de Población y Vivienda 2020, muestra que, a nivel nacional en 33 de cada 100 hogares, las mujeres son reconocidas como jefas de la vivienda, esto significa 11,474,983 hogares. Asimismo, la colocación se concentró en varios de los estados con mayores necesidades, con menor desarrollo económico y social para promover un desarrollo regional más equilibrado.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El Programa de Microcréditos para el Bienestar es un Programa prioritario del Gobierno de México para el periodo 2019-2024 y no registra antecedente. Para 2021, de los recursos provenientes del PEF tenemos asignadas de forma anual 240,000 Tandas o microcréditos, de las cuales 192,000 serían para mujeres.

El avance al 31 de marzo de 2021 fue de 179,401 el total de Microcréditos ya cobrados, de los cuales 123,442 fueron dirigidas a mujeres representando un 68.8%. Para el 2do Trimestre tenemos que del total de Microcréditos cobrados por las mujeres fueron 38,289 alcanzando un 66.5% en el trimestre.

Durante el tercer trimestre se cobraron en total 2,140 Microcréditos de los cuales se desprende que 1,956 fueron para mujeres, respecto al avance de los tres trimestres tendríamos que el porcentaje de microcréditos dirigidos a las mujeres alcanzaron el 68.5%. En general tanto para hombres como de mujeres en este trimestre se cobró el 99.9% de los microcréditos correspondientes a recursos del PEF representando 236,575 primeras Tandas y 2,045 para segundas Tandas.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La pérdida o cierre de muchas de las microempresas ocasionada por la pandemia del virus SARS COV2(COVID-19), ha derivado en serios obstáculos en el reembolso de los recursos por parte de las personas que recibieron financiamiento del Programa. La localización de las personas para la colocación de las tandas ha sido complicada, por las restricciones de los espacios de acuerdo a los indicadores de salud (semáforo epidemiológico) en las entidades federativas. Sin embargo, el Programa continúa brindando apoyos de capacitación sobre educación financiera con el fin de contribuir en la consolidación de los micronegocios encabezados por Mujeres, tan solo en este trimestre se han capacitado 41,727 mujeres en todo el país.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Articulación de Políticas Públicas Integrales de Juventud

Ramo: 20 Bienestar

Clave de la UR: VUY

Nombre de la UR: Instituto Mexicano de la Juventud

Clave del Pp: E016

Nombre del Pp: Articulación de Políticas Públicas Integrales de Juventud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres

Número y denominación de la acción: 201. Capacitación y formación con criterios de igualdad y no discriminación y temas relacionados de erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

Definición de la población objetivo

Mujeres y hombres jóvenes entre 12 y 29 años.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En México, según los resultados del Censo de Población y Vivienda 2020, hay 18,961,621 mujeres y 18,802,966 hombres de 12 a 29 años. Las mujeres representan el 50.2% del total de población joven de dicho rango de edad, mientras que los hombres representan el 49.8% restante.

En comparación con 2010, la población de mujeres jóvenes económicamente activas aumentó para 2020 de 5.1 a 7.6 millones (de 33.3% al 40% respecto de la PEA joven). No obstante, la brecha sigue siendo amplia en contraste con los hombres jóvenes, quienes en 2020 representan el 60% de la PEA joven en el país (INEGI, 2021).

Según los resultados de la Medición de la pobreza 2018 del Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), son más las mujeres de 12 a 29 años en situación de pobreza que los hombres en el mismo rango etario (8.5 millones y 7.7 millones, respectivamente). Esto indica que hay más mujeres que hombres jóvenes que se enfrentan a alguna carencia social como la falta de educación, de servicios públicos de salud, de un ingreso para cubrir la canasta básica, entre otras.

Para el primer trimestre de 2020 hubo una considerable reducción de 209 pesos en la brecha salarial entre hombres y mujeres de 15 a 29 años (ver tabla 1). Desafortunadamente, la mediana del ingreso sigue siendo mayor para los hombres que para las mujeres, pero se espera que esta reducción de la brecha sea sostenida hasta lograr la igualdad económica.

Tabla 1. Mediana del ingreso real mensual de la población joven ocupada, por sexo, nivel nacional

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Periodo	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia (H-M)
2019-IV	4,021	4,357	3,686	671
2020-I	3,966	4,305	3,843	462

Fuente: DIEJ-IMJUVE con datos del INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 4to trimestre 2019 y 1er trimestre 2020.

Considerando que las personas jóvenes constituyen un grupo poblacional históricamente discriminado como efecto de la acción y vigencia de instituciones políticas y sociales adultocéntricas, que a su vez reproducen prácticas de exclusión y discriminación que minan el ejercicio efectivo de derechos y el desarrollo de la capacidad de agencia a través de este periodo vital del curso de vida, es importante subrayar que las asimetrías generadas por la prominencia de estas prácticas institucionales se agudiza cuando se analiza la realidad que enfrentan las mujeres jóvenes, víctimas con mayor regularidad y severidad de altas tasas de desempleo, precarización, marginación y violencias cotidianas y estructurales.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Seguimiento a la operación de los componentes *Jóvenes por la Transformación*, *Brigadas Comunitarias de Norte a Sur* en sus modalidades *Puntos de Contacto* *Enlaces Operativos* y *Nodos Territoriales* y; **Contacto Joven. Red Nacional de Atención Juvenil** en su modalidad *Supervisores de Caso*, dando un total de 95 beneficiarios directos que recibieron apoyos en becas, reportando en el Padrón Único de Beneficiarios.

Fueron publicadas 8 convocatorias provenientes del Programa E016: Puntos de Contacto, Responsables de Brigada Tren-Maya, Responsables de Brigada Estrategia de Seguridad, Brigadistas Tren-Maya y Monitores de Estrategias de Economía Social, Servidores y Voluntarios 3 ra generación, Dilo Fuerte Intercultural y Laboratorio de Habilidades, estando aún las últimas dos en proceso de recepción de postulaciones. Dichas convocatorias señalaron como criterio de priorización la paridad de género para la selección de sus beneficiarios.

Con fecha de 27 de julio fueron publicados los resultados de la convocatoria Responsables de Brigada Estrategia de Seguridad del componente Jóvenes por la Transformación. Brigadas Comunitarias de Norte a Sur con la selección de 39 beneficiarios para dicha modalidad.

Con fecha de 03 de agosto fueron publicados los resultados de la convocatoria Puntos de Contacto del componente Jóvenes por la Transformación. Brigadas Comunitarias de Norte a Sur con la selección de 10 beneficiarios para dicha modalidad.

Con fecha de 09 de agosto fueron publicados los resultados de la convocatoria Responsables de Brigada Tren Maya del componente Jóvenes por la Transformación. Brigadas Comunitarias de Norte a Sur con la selección de 58 beneficiarios para dicha modalidad.

Con fecha del 15, 25 y 27 de septiembre fueron publicados los resultados de la convocatoria Brigadistas Tren Maya del componente Jóvenes por la Transformación. Brigadas Comunitarias de Norte a Sur con la selección de 837 beneficiarios para dicha modalidad.

Con fecha de 03 de septiembre fueron publicados los resultados de la convocatoria Monitores de Estrategia de Economía Social del componente REDES con la selección de 50 beneficiarios para dicha modalidad.

Con fecha de 19 de agosto fueron publicados los resultados de la convocatoria Servidores y Voluntarios 3ra generación del componente Contacto Joven. Red Nacional de Atención Juvenil con la selección de 161 beneficiarios para dicha modalidad.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Del 02 al 06 de julio los beneficiarios de la modalidad Supervisores de Caso participaron en el taller en línea *Incorporación de la perspectiva de género en la atención entre pares*, impartida por INMUJERES, la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos de la Ciudad de México en la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social y la Organización civil Menstruación Digna México.

La expedición de la CONVOCATORIA PARA RENOVAR A 10 (DIEZ) MIEMBROS PROPIETARIOS Y 10 (DIEZ) MIEMBROS SUPLENTE DEL CONSEJO CIUDADANO DE SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE JUVENTUD, PERIODO 2022-2023, abierta a partir del 22 de agosto, estableció, como parte de sus criterios, que la selección de las y los nuevos miembros del Consejo se llevará a cabo por el principio de insaculación, pero estableciendo mecanismos para garantizar la equidad de género

Del 24 de agosto al 27 de septiembre se realizó la capacitación a las y los jóvenes participantes en la Red Nacional de Atención Juvenil, 3 ra Generación, esta capacitación se llevó a cabo en línea con una duración de 100 horas, donde las temáticas de capacitación fueron: Modelo de intervención CONTACTO JOVEN, Perspectiva de juventudes, Promoción del cuidado de la salud mental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas, Modelo de Resiliencia Comunitaria para la Reconstrucción del Tejido Social.

Del 05 de mayo al 28 de junio han sido atendidos 15,518 (12,034 registros completos y 1484 registros incompletos) casos de personas jóvenes en temas relacionados a la salud mental desde el componente *Contacto Joven. Red Nacional de Atención Juvenil*, programa de acompañamiento emocional implementado mediante una red de atención psicosocial en línea.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Del total de beneficiarios directos el 55% es representado por mujeres.

A partir de la incorporación del criterio de paridad de género a las Políticas de Operación 2021, se vuelve en un requisito indispensable el 50% de mujeres en la selección de las y los beneficiarios de las convocatorias provenientes del Programa E016.

De la convocatoria Responsables de Brigada Estrategia de Seguridad del componente Jóvenes por la Transformación, Brigadas Comunitarias de Norte a Sur del total de sus seleccionados, el 74% de beneficiarios sea representado por mujeres.

De la convocatoria Responsables de Brigada Tren Maya del componente Jóvenes por la Transformación, Brigadas Comunitarias de Norte a Sur del total de sus seleccionados, el 70% de beneficiarios sea representado por mujeres.

De la convocatoria Brigadistas Tren Maya del componente Jóvenes por la Transformación, Brigadas Comunitarias de Norte a Sur, aún no se puede presentar su porcentaje de mujeres debido a que siguen en proceso del llenado de sus cuestionarios y trámites administrativos.

De la convocatoria Monitores de Estrategias de Economía Social del componente REDES del total de sus seleccionados, el 52% de beneficiarios sea representado por mujeres.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De la convocatoria Servidores y Voluntarios del componente Contacto Joven. Red Nacional de Atención Juvenil del total de sus seleccionados, el 81% de beneficiarios sea representado por mujeres.

La capacitación otorgada a la modalidad Supervisores de Caso abordaron temáticas en el taller perspectiva de género, violencia contra las mujeres, derechos sexuales y reproductivos, luchas feministas: menstruación digna, diversidad sexual y discriminación

La capacitación otorgada a la modalidad Servidores y Voluntarios incorporó el módulo perspectiva de género, diversidad sexual y discriminación.

De total de casos atendidos desde el componente *Contacto Joven. Red Nacional de Atención Juvenil* el 82% fue proporcionado a mujeres.

Las acciones emprendidas han contribuido a impulsar la participación de jóvenes en los diversos componentes desarrollados por el Instituto Mexicano de la Juventud, fomentando que se produzcan experiencias de formación y sensibilización sobre las desigualdades y retos específicos al bienestar que enfrentan las mujeres jóvenes.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El inicio de operación de diversos componentes del Programa E016, generó la oportunidad de proporcionar becas a mujeres de diversos perfiles y entidades federativas desde el Instituto.

La vinculación realizada entre el IMJUVE e INMUJERES dio la oportunidad de homologar procesos de capacitación sobre perspectiva de género.

El total de casos otorgados a mujeres desde el componente *Contacto Joven. Red Nacional de Atención Juvenil* cobra relevancia como una estrategia de intervención oportuna y la atención especializada sobre temas de salud mental para las mujeres jóvenes del país.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas para Implementar y Ejecutar Programas de Prevención de la Violencia contra las Mujeres

Ramo: 20 Bienestar

Clave de la UR: D00

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Desarrollo Social

Clave del Pp: S155

Nombre del Pp: Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas para Implementar y Ejecutar Programas de Prevención de la Violencia contra las Mujeres

Tipo de acción: 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

Número y denominación de la acción: 413. Apoyar programas anuales con acciones específicas que, a iniciativa y a través de las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas, ejecuten los gobiernos estatales para institucionalizar e implementar la prevención y la atención de la violencia contra las mujeres.

Definición de la población objetivo

De acuerdo con las Reglas de Operación del Programa, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el pasado 23 de diciembre de 2020, la población objetivo son las Mujeres en situación de violencia que solicitan los servicios de orientación y atención especializada del PAIMEF.

Cabe destacar que todas las mujeres que lo requieran pueden acceder a los servicios gratuitos, especializados y confidenciales que se brindan en las unidades que apoya el PAIMEF, sin que tengan que realizar algún trámite ni cubrir requisito alguno.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ordenamiento normativo fundamental del PAIMEF, la **violencia contra las mujeres** se define como Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público (Artículo 5, fracción IV).

El artículo 6 de la misma Ley señala que los **tipos de violencia** son:

La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

suicidio;

La violencia física. - Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;

La violencia patrimonial. - Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

Violencia económica. - Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral; y

La violencia sexual. - Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

En ese mismo ordenamiento, el Título II señala las formas, **manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia** en que se presenta la violencia contra las mujeres, a saber:

- Violencia familiar
- Violencia laboral
- Violencia docente
- Violencia comunitaria
- Violencia institucional

Considerando los tipos y modalidades de violencia que determina la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, el PAMEF define como población potencial (PP) de la siguiente manera:

Mujeres de 15 años o más en situación de violencia que solicitan los servicios de atención especializados proporcionados por instituciones públicas.

Por su parte, se define como población objetivo (PO):

Mujeres en situación de violencia que solicitan los servicios de orientación y atención especializada del PAIMEF.

La cobertura del PAIMEF es nacional, es decir, en las 32 entidades de la República Mexicana, que representan a las 32 Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF).

El concepto de empoderamiento planteado por el PAIMEF se refiere al “proceso por medio del cual las mujeres que reciben atención especializada en las unidades apoyadas por el Programa desarrollan capacidades para pasar de una situación de violencias de género, a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, y transitar hacia una vida libre de violencias.” (BIENESTAR, 2020) Es así como el alcance del programa PAIMEF, no se limita a la atención de las violencias contra las mujeres, sino a lograr un empoderamiento personal que se refleje en la consolidación de un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía. Para cumplir con este propósito, el empoderamiento de las mujeres se medirá a través del Índice de Empoderamiento para una Vida Libre de Violencia del PAIMEF, el cual está constituido por tres dimensiones:

I. Conocimiento e información (autoconciencia). Proceso de sensibilización a través de los servicios de información, promoción y orientación que se brinda a las mujeres en unidades móviles, módulos, ventanillas y líneas telefónicas, con la finalidad de dar a conocer sus derechos, la oferta institucional disponible en la materia e identificar posibles situaciones de violencia. A partir de esta información se busca que las mujeres hagan conciencia de sí mismas y de su situación, que conozcan sus derechos y reconozcan e identifiquen el fenómeno de las violencias contra las mujeres.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

II. Capacidades (fortalecimiento de capacidades y autodeterminación). Es un proceso de descubrimiento y fortalecimiento de sus capacidades, que les permite imaginar la posibilidad de una vida diferente. Comienzan a identificar y valorar sus propias capacidades, y a desarrollar habilidades y herramientas para elegir. En esta etapa se trata de identificar el cambio en la concepción sobre su situación y la construcción de nuevos posibles escenarios de su vida. Transitar hacia esta fase no quiere decir que pueda tomar decisiones que le permitan salir de una situación de opresión, desigualdad o discriminación, pero sí significa que visibiliza la necesidad o la intención de hacerlo, que toma conciencia de la posibilidad de controlar su vida.

En esta fase, el autoconcepto, la autoestima y autoconciencia se fortalecen para transitar al siguiente nivel, el de la libre toma de decisiones basada en un proceso reflexivo y autónomo.

III. Toma de decisiones (autonomía e independencia). es el proceso mediante el cual las personas tienen la capacidad para elegir entre distintas opciones, es decir tiene la capacidad de decidir. En este sentido, esta etapa considera que las mujeres han trascendido de su estado de sumisión y dependencia y son capaces de tomar decisiones sobre su propia vida y su bienestar. En esta fase, la claridad sobre conceptos clave les permite transitar a una condición de vida, más igualitaria, libre de violencias, en conquista de sus derechos.

Retomando las ideas iniciales de este apartado, se puede afirmar que en tanto que la violencia de género es el resultado de procesos de socialización que prescriben conductas diferentes para uno y otro sexo que reproducen la dominación masculina, el empoderamiento de las mujeres consiste en experimentar un proceso de liberación.

Se propone, considerando los elementos descritos a lo largo del apartado, analizar el empoderamiento como un proceso de liberación en tres dimensiones -sociocultural, emocional y motivacional- que les permita, a) adoptar posturas críticas frente a las creencias, conductas y expectativas sexistas que subyacen a las relaciones de género en las sociedades patriarcales; b) adquirir un mayor agencia, autonomía y autodeterminación; c) experimentar emociones y sentimientos positivos.

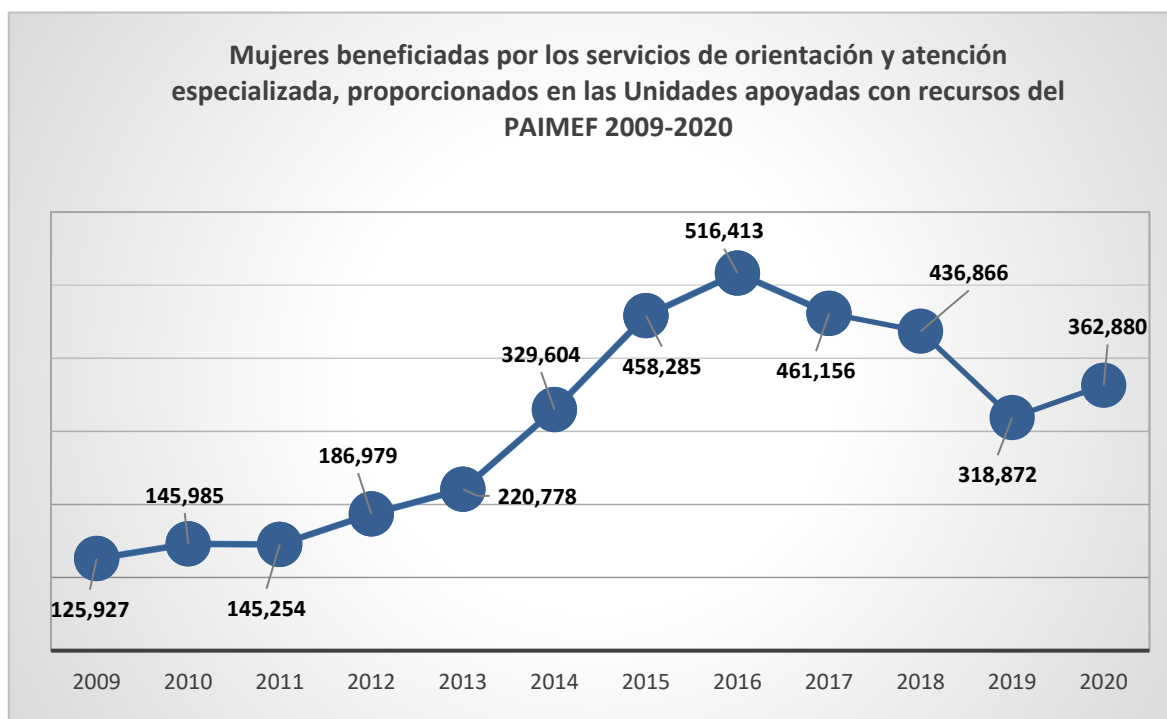
El proceso de liberación sociocultural supone una transformación en las creencias de las mujeres que conlleva: a) la pérdida de legitimidad del sistema patriarcal a nivel cognitivo que les permite ir adoptando posturas críticas con respecto a creencias, conductas y aspiraciones sexistas; b) un proceso de resocialización con perspectiva de género encaminado a generar en las mujeres un nuevo sentido de eficacia o de agencia y c) la ampliación de su horizonte de aspiraciones en distintos espacios relacionales (de pareja, familiares, comunitarios, sociales) que les permite participar activamente en la creación de un nuevo orden de relaciones más equitativo.

Asimismo, el empoderamiento de las mujeres conlleva el proceso de liberación emocional o la transformación de los sentimientos y emociones que les genera su posición de subordinación frente a los hombres tales como: el temor, el miedo, la ansiedad, o la inseguridad así como aquellas autopercepciones y heteropercepciones vinculadas a su continua objetivación, es decir, vinculadas a la idea sexista de que la mujer es un objeto propiedad del hombre, tales como: el sentimiento de incapacidad para tomar decisiones y realizar actividades; la negación de sus propias necesidades, preferencias y gustos o la negación y autonegación de su valor como sujetos poseedores de derechos.

El empoderamiento de las mujeres conlleva una transformación que motiva a la acción y que permite a las mujeres salir de la pasividad e impotencia en la que se encontraban ante los actores que ejercen(ían) violencia en su contra. Es decir, conlleva un proceso de liberación motivacional.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En la siguiente gráfica se muestra las mujeres beneficiadas por los servicios de orientación y atención especializada, proporcionados en las unidades apoyadas con recursos del PAIMEF, desde el 2009 al 2020. Para el cierre de Cuenta Pública 2020, se brindó la atención integral, especializada y gratuita, psicológica, jurídica y de trabajo social a 362,880 mujeres en situación de violencia.



Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El PAIMEF en sí mismo es una acción afirmativa del gobierno federal hacia los gobiernos estatales, a través de la asignación de recursos, catalogados como subsidios, para que las instancias de mujeres en las entidades federativas realicen acciones para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres y para su empoderamiento. No obstante, por la magnitud del problema aún no es posible determinar su temporalidad.

El **Objetivo General** del Programa es “Empoderar a las mujeres en situación de violencia que solicitan servicios de orientación y atención especializada en las unidades apoyadas por el PAIMEF”, y para el cumplimiento de este, los Programas Anuales de Prevención y Atención de las Violencias contra las Mujeres que presenten las IMEF, deberán ceñirse a las vertientes que se describen a continuación, mismas que, en conjunto contribuyen al empoderamiento de las mujeres:

La **vertiente A**, la cual constituye un sustrato para que las instancias involucradas cuenten con formación, conocimiento e información que les permita brindar, de forma óptima, la prevención y la atención y, en su caso, la asesoría.

Esta vertiente está dirigida al personal de las IMEF, así como al de otras instituciones u organizaciones que, en la práctica, tienen incidencia en el Sistema Estatal o en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

La **vertiente B**, contribuye al desarrollo de entornos sociales y culturales libres de violencias para las niñas, adolescentes y mujeres adultas y adultas mayores. También contribuye a la creación de protocolos y mecanismos de prevención con el fin de que las niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores no frenen su desarrollo integral.

La **vertiente C**, fortalece la toma de decisiones y el empoderamiento de las mujeres en situación de violencia por motivos de género, quienes son la población objetivo del Programa, cuyo propósito es que las mujeres salgan del círculo de la violencia, creen mecanismos de contención y soporte, para evitar que las afectaciones por las violencias avancen, reconozcan sus derechos y transiten hacia el proceso de su empoderamiento para una vida libre de violencias.

Las vertientes A y B actúan en sinergia y apuntalan a la vertiente C, cuyas acciones se dirigen a la orientación y atención especializada. Es decir, es en esta vertiente donde se trabaja directamente con la población objetivo. Finalmente, estas tres vertientes ayudan a dar cumplimiento a los **Objetivos específicos**:

-Realizar acciones para el fortalecimiento de la institucionalización en materia de prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

-Realizar acciones para prevenir la violencia contra las mujeres en coordinación con instituciones públicas y sociales.

-Otorgar servicios a las mujeres en situación de violencia, para orientar, atender e impulsar su autonomía, en coordinación con instituciones públicas y sociales.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El primer trimestre no se programaron acciones derivadas de la implementación de los Programas Anuales de las IMEF, sin embargo, como parte de la operación del PAIMEF, se realizaron las siguientes acciones:

- Se terminaron de revisar los Informes Finales del ejercicio fiscal 2020 de las IMEF
- Se recibieron los Programas Anuales 2021, mismos que se analizaron en mesas colegiadas conformadas por especialistas de la academia, OSC y gobierno.
- Se firmaron 32 convenios de colaboración Indesol-IMEF.
- Se otorgó la primera ministración a 29 IMEF, la cual fue del 70% de su recurso.

A partir del segundo trimestre, se podrá dar cuenta del avance de las acciones por vertiente.

De acuerdo con el Presupuesto de Egresos de la Federación, los recursos autorizados al PAIMEF para 2021 son de \$278,535,043.00 pesos, de los cuales \$264,608,290.85 pesos se distribuyeron a las IMEF, mediante una fórmula de distribución que considera aspectos sociales, demográficos y de desempeño, tal como se presenta en la siguiente tabla.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De acuerdo con las Reglas de Operación si las IMEF en el ejercicio fiscal anterior, presentaron un reintegro mayor del 1%, se otorgará su recurso en tres ministraciones. Por lo que, en el presente ejercicio fiscal, la tercera ministración fue otorgada; además se distribuyó la 2da ministración a aquellas IMEF que faltaban por cubrir su monto autorizado.

De julio a septiembre de 2021 el PAIMEF a través de las Instancias de Mujeres en las entidades Federativas, brindó servicios de orientación a 101,958 mujeres y servicios de atención especializada a 83,243 mujeres, (5,569 son indígenas), 9,291 niñas y 7,082 niños. Se capacitó a 9,211 servidora/es pública/os y se sensibilizó en prevención de violencia de género a 670,997 personas. Las acciones de información, difusión y promoción del tema tuvieron 1,155,767 impactos.

RECURSO A DISTRIBUIR 2021

No.	IMEF	Autorizado	No.	IMEF	Autorizado
1	Aguascalientes	\$ 6,851,622.00	17	Morelos	\$ 6,985,971.00
2	Baja California	\$ 6,015,440.00	18	Nayarit	\$ 6,789,266.00
3	Baja California Sur	\$ 6,399,880.00	19	Nuevo León	\$ 9,043,765.00
4	Campeche	\$ 8,029,643.00	20	Oaxaca	\$ 11,079,987.00
5	Coahuila	\$ 8,734,803.00	21	Puebla	\$ 7,890,342.85
6	Colima	\$ 8,405,289.00	22	Querétaro	\$ 8,375,584.00
7	Chiapas	\$ 9,817,746.00	23	Quintana Roo	\$ 8,372,102.00
8	Chihuahua	\$ 9,998,326.00	24	San Luis Potosí	\$ 8,569,926.00
9	Ciudad de México*	\$ 8,877,490.00	25	Sinaloa	\$ 9,100,565.00
10	Durango	\$ 9,418,684.00	26	Sonora	\$ 7,207,912.00
11	Guanajuato	\$ 6,773,329.00	27	Tabasco	\$ 7,642,016.00
12	Guerrero	\$ 9,542,958.00	28	Tamaulipas	\$ 6,484,931.00
13	Hidalgo	\$ 10,050,113.00	29	Tlaxcala	\$ 7,989,953.00
14	Jalisco	\$ 7,199,169.00	30	Veracruz	\$ 10,450,164.00
15	México	\$ 7,053,205.00	31	Yucatán	\$ 8,471,013.00
16	Michoacán	\$ 8,322,286.00	32	Zacatecas	\$ 8,664,818.00

TOTAL: \$ 264,608,298.85

Fuente. - Elaboración propia con información del Sistema Informático del PAIMEF.

*Ciudad de México,

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA****Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

RECURSO MINISTRADO IMEF ENERO-MARZO 2021					
No.	IMEF	Ministración (pesos)	No.	IMEF	Ministración (pesos)
1	Aguascalientes	\$ 4,796,135.00	17	Morelos	\$ 4,890,180.00
2	Baja California		18	Nayarit	\$ 4,752,486.00
3	Baja California Sur	\$ 4,152,355.00	19	Nuevo León	\$ 6,162,792.00
4	Campeche	\$ 5,620,750.00	20	Oaxaca	\$ 7,660,464.00
5	Coahuila	\$ 5,940,191.00	21	Puebla	
6	Colima	\$ 5,883,702.00	22	Querétaro	\$ 5,862,909.00
7	Chiapas	\$ 6,872,422.00	23	Quintana Roo	\$ 5,860,471.00
8	Chihuahua	\$ 6,998,828.00	24	San Luis Potosí	\$ 5,998,948.00
9	Distrito Federal	\$ 6,118,623.00	25	Sinaloa	\$ 6,304,400.00
10	Durango	\$ 6,593,079.00	26	Sonora	\$ 4,176,553.00
11	Guanajuato	\$ 4,741,330.00	27	Tabasco	\$ 5,349,411.00
12	Guerrero	\$ 6,004,188.00	28	Tamaulipas	\$ 4,460,187.00
13	Hidalgo	\$ 6,937,761.00	29	Tlaxcala	\$ 5,592,967.00
14	Jalisco	\$ 5,039,418.00	30	Veracruz	
15	México	\$ 4,181,791.00	31	Yucatán	\$ 5,929,709.00
16	Michoacán	\$ 5,825,600.00	32	Zacatecas	\$ 6,065,373.00
TOTAL: \$ 164,773,023.00					

Fuente. - Elaboración propia con información del Sistema Informático del PAIMEF.

RECURSO MINISTRADO IMEF ABRIL-JUNIO 2021		
No.	IMEF	Ministración (pesos)
1	Baja California	\$ 3,882,141.00
2	Guerrero	\$ 675,883.00
3	Puebla	\$ 4,577,987.00
4	Veracruz	\$ 6,919,737.00
TOTAL: \$ 16,055,748.00		

Fuente. - Elaboración propia con información del Sistema Informático del PAIM

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

RECURSO MINISTRADO IMEF JULIO-SEPTIEMBRE 2021					
No.	IMEF	Ministración (pesos)	No.	IMEF	Ministración (pesos)
1	Aguascalientes	\$ 2,055,487.00	16	Michoacán	\$ 2,496,686.00
2	Baja California	\$ 2,133,299.00	17	Morelos	\$ 2,095,791.00
3	Baja California Sur	\$ 2,247,525.00	18	Nayarit	\$ 2,036,780.00
4	Campeche	\$ 2,408,893.00	19	Nuevo León	\$ 2,880,973.00
5	Coahuila	\$ 2,794,612.00	20	Oaxaca	\$ 3,419,523.00
6	Colima	\$ 2,521,587.00	21	Puebla	\$ 2,933,683.00
7	Chiapas	\$ 2,945,324.00	22	Querétaro	\$ 2,512,675.00
8	Chihuahua	\$ 2,999,498.00	23	Quintana Roo	\$ 2,511,631.00
9	Distrito Federal	\$ 2,622,267.00	24	San Luis Potosí	\$ 2,570,978.00
10	Durango	\$ 2,825,605.00	25	Sinaloa	\$ 2,796,165.00
11	Guanajuato	\$ 2,031,999.00	26	Sonora	\$ 3,031,359.00
12	Guerrero	\$ 2,862,887.00	27	Tabasco	\$ 2,292,605.00
13	Hidalgo	\$ 3,112,352.00	28	Tamaulipas	\$ 2,024,744.00
14	Jalisco	\$ 2,159,751.00	29	Tlaxcala	\$ 2,396,986.00
15	México	\$ 2,871,414.00	30	Veracruz	\$ 3,530,427.00
16	Michoacán	\$ 2,496,686.00	31	Yucatán	\$ 2,541,304.00
17	Morelos	\$ 2,095,791.00	32	Zacatecas	\$ 2,599,445.00
TOTAL: \$ 83,264.255					

Fuente. - Elaboración propia con información del Sistema Informático del PAIMEF.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos.

A pesar de que todas las IMEF entregaron a tiempo los informes parciales, algunos mostraron baja ejecución, esto debido a que sus procesos de autorización de presupuesto no fueron liberados a tiempo por sus áreas administrativas o de finanzas del estado; asimismo, en algunos estados hubo cambios de gobierno y en las IMEF cambios de titulares lo que alentó el desarrollo de sus acciones de acuerdo con lo planeado.

Oportunidades.

Debido a que hubo cambio en el semáforo epidemiológico algunas de las acciones de prevención y de los servicios que se brindan en las unidades de atención ya no sólo se realizaron de manera virtual, también se implementaron de forma presencial.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Apoyo para Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, sus hijas e hijos

Ramo: 20 Bienestar

Clave de la UR: D00

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Desarrollo Social

Clave del Pp: U012

Nombre del Pp: Programa de Apoyo para Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, sus hijas e hijos

Tipo de acción: 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

Número y denominación de la acción: 413. Apoyar proyectos anuales con acciones específicas que, a iniciativa y a través de las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas, ejecuten los gobiernos estatales para institucionalizar e implementar la prevención y la atención de la violencia contra las mujeres

Definición de la población objetivo

La población objetivo del Programa son Refugios Especializados y sus Centros Externos de Atención (CEA) para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, y en su caso sus Hijas e Hijos (REFUGIOS)

Las mujeres en situación de violencia, que requieran atención especializada y de un lugar seguro donde puedan resguardarse para proteger su integridad, su vida y la de sus hijas e hijos, pueden acceder a los servicios gratuitos, especializados y confidenciales que se brindan en los Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, sus Hijas e Hijos previa valoración y/o referenciación de sus CEA.

El Programa tiene cobertura nacional. La atención prioritaria del programa considera zonas de población mayoritariamente indígena y afrodescendiente, zonas con alto o muy alto grado de marginación o zonas con altos índices de violencia, así como aquellas regiones de atención que determine la instancia ejecutora.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con los hallazgos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, de los 46.5 millones de mujeres de 15 años y más que residen en el país, se estima que 30.7 millones (66.1%) han padecido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación en los espacios escolar, laboral, comunitario, familiar o en su relación de pareja.

Con base en las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en torno a los tipos y modalidades de violencia de género en contra de las mujeres y de acuerdo con la ENDIREH 2016, si se analiza la situación de las mujeres que sufrieron violencia en 2016, se encuentra que 25.6% de ellas ha sufrido violencia de pareja, 10.3% violencia familiar, 17.4% violencia escolar, 22.5% violencia laboral y 23.3%

violencia comunitaria. Según los tipos de violencia que se presentan a lo largo de la vida de las mujeres, al menos en un ámbito y ejercida por cualquier agresor, 49% es emocional, 29% económica, patrimonial o discriminación, 34% física y 41.3% sexual. Del total de mujeres que han experimentado violencia física y/o sexual por un agresor distinto a la pareja, 9.4% presentó una queja o denunció ante alguna autoridad y 2.2% sólo solicitó apoyo a alguna institución, mientras que 88.4% no solicitó apoyo a alguna institución ni presentó queja o denuncia ante alguna autoridad.

La ENDIREH 2016 muestra que 69.1% de las mujeres que sufren violencia no saben a dónde acudir. Esta proporción es semejante tanto para mujeres casadas y unidas (70.2%) como para las solteras (70.5%). Entre las separadas y divorciadas, en cambio, la proporción que sí sabe a dónde puede acudir es del 40.6%.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El programa es una acción afirmativa toda vez que atiende la problemática de la violencia contra las mujeres a través de la protección y atención integral y especializada que se brinda en los Refugios especializados y CEA.

El Programa incorpora la perspectiva de género con el propósito de contribuir al acceso de las mujeres a los beneficios de este programa en igualdad de condiciones; privilegiando, la inclusión de medidas especiales de carácter temporal para solucionar las condiciones inmediatas en la vida de las mujeres, y medidas estratégicas que tiendan a la valorización de la posición que las mujeres, modifique los patrones culturales y destierre los estereotipos que ocasionan discriminación y violencia, así como medidas que aceleren el logro de la igualdad sustantiva para el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación igualitaria en la inclusión productiva, en la toma de decisiones, en los procesos de implementación del Programa y en general, en el logro de los objetivos planteados en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al tercer trimestre del 2021 el Instituto Nacional de Desarrollo Social (Indesol) a través del Programa REFUGIOS concluyó la revisión del informe final de 93 proyectos apoyados durante el 2020, con el objetivo de verificar los servicios brindados a las usuarias y sus hijas e hijos, las acciones comprometidas y el ejercicio de los recursos en conceptos comprometidos en su proyecto.

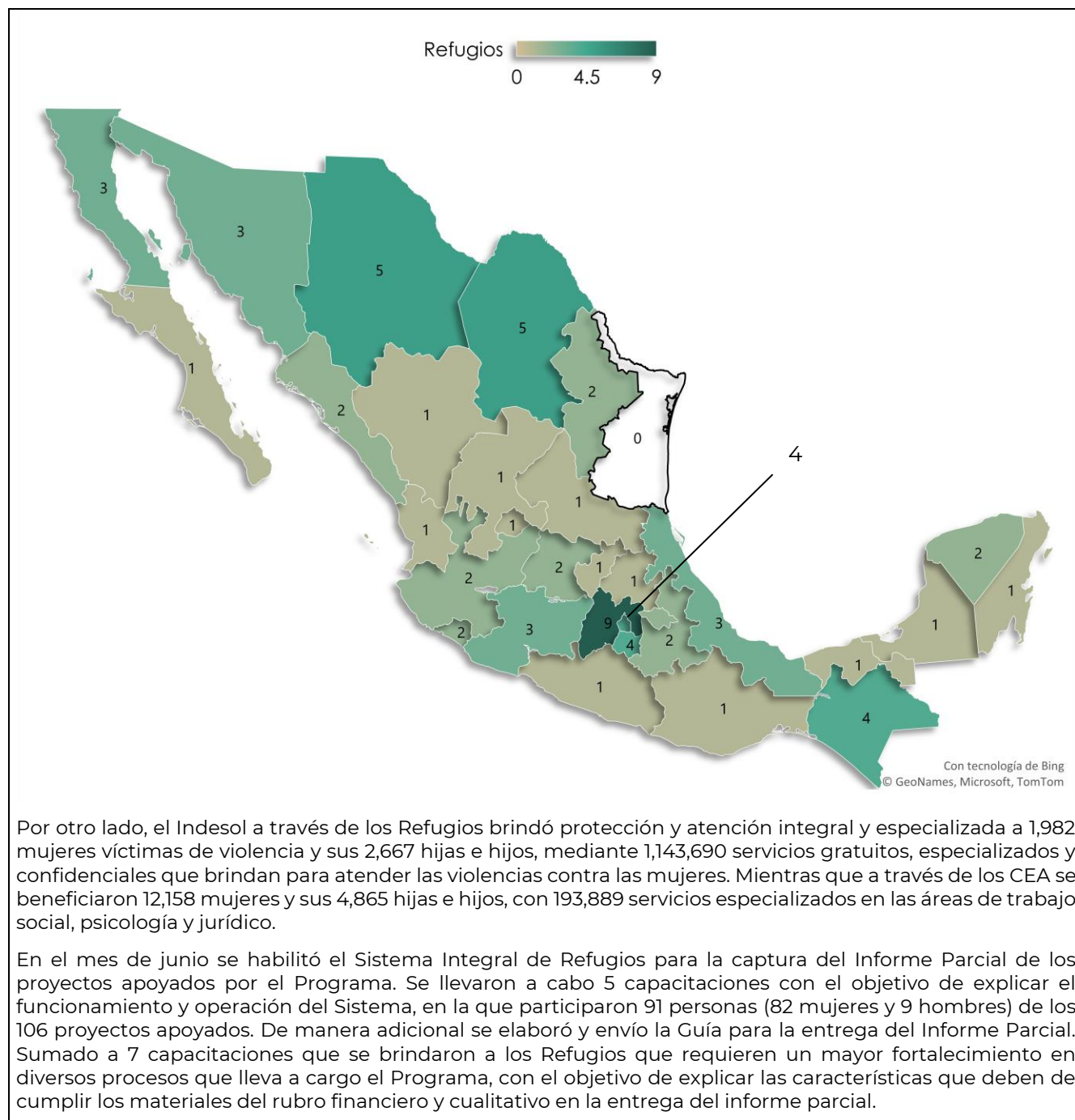
Por otro lado, al tercer trimestre se recibieron un total de 122 proyectos, 111 corresponden a la primera etapa y 11 a la segunda etapa de recepción, de los cuales se dictaminaron 121 para determinar su elegibilidad a través de 40 mesas de análisis, en las que participaron personas especialistas representantes de la academia, funcionariado público y organizaciones de la sociedad civil.

En este proceso son invitadas y observadoras permanentes: El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la CONAVIM así como, la Secretaría de Salud, a través del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, instancias rectoras en el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar las Violencias contra las Mujeres, con la finalidad de que el Programa de REFUGIOS y los proyectos que resulten apoyados, cumplan con lo estipulado en el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM) 2019-2024, evitar duplicidades y fortalecer vínculos entre programas complementarios.

En este periodo que se reporta se apoyaron 106 proyectos (72 de Refugios y 34 CEA) que inciden en 31 entidades federativas. A continuación, se muestra el número de Refugios apoyados por entidad de incidencia:

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA



Adicional a lo anterior, con la finalidad de potenciar la colaboración con diversos actores sociales e impulsar el trabajo que los Refugios y CEA realizan a través del Programa, el Indesol lleva a cabo una serie de acciones de vinculación entre Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), instituciones gubernamentales y académicas, prioritariamente en temas de derechos humanos, igualdad de género, no discriminación, inclusión social, prevención de las violencias hacia las mujeres y de la trata de personas. Entre las acciones se encuentran la sensibilización y capacitación, en este sentido, durante este periodo se realizaron 19 acciones de capacitación en las que participaron 6,125 personas mediante 2 diplomados, 1 curso, 1 taller, 8 mesas de diálogo, 5 pláticas, 1 conferencia y 1 mesa informativa. Derivado de que la mayoría de las capacitaciones se llevaron a cabo a través de través de plataformas digitales, no se cuenta con el dato desagregado por persona.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

En este periodo el principal obstáculo en el proceso de dictaminación fue que las cargas de trabajo en todos los ámbitos aumentaron con la pandemia por Covid-19, por lo que en ocasiones se dificultó la participación de las personas revisoras en las mesas de análisis.

Si bien el Programa brinda seguimiento oportuno a las Organizaciones y Entes públicos para aclarar sus dudas u orientar en cualquiera de los procesos, existe un área de oportunidad respecto a la capacitación del personal de los Refugios y CEA en la recepción de proyectos y en la suscripción del Instrumento Jurídico.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras

Ramo: 20 Bienestar

Clave de la UR: 211

Nombre de la UR: Dirección General de Políticas Sociales

Clave del Pp: S174

Nombre del Pp: Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 176. Aumentar la oferta de espacios de cuidado y atención infantil, con objeto de abatir el rezago en materia de acceso y permanencia en el trabajo de madres y padres solos que trabajan, buscan empleo o estudian.

Definición de la población objetivo

Madres, padres solos o tutores que trabajan, buscan empleo o estudian, no tienen acceso al cuidado y atención infantil y que tienen bajo su cuidado al menos a una niña o niño de entre 1 año y hasta un día antes de cumplir los 4 años de edad o entre 1 año y hasta un día antes de cumplir los 6 años de edad, en casos de niñas o niños con alguna discapacidad.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Las mujeres como responsables del cuidado de sus hijas e hijos cada vez más se incorporan al mercado laboral para contribuir al sustento de sus hogares. Prueba de ello es que, durante el periodo 2005 a 2020, la población femenina, económicamente activa mayor de 15 años, tuvo un crecimiento del 67.8 %, (INEGI), Instituto Nacional de Estadística y Geografía en comparación con el crecimiento de la población económicamente activa masculina mayor a 15 años fue de 79.4%, durante el mismo periodo.

El cumplimiento de los objetivos del Programa implica ofrecer un apoyo económico para ser destinado a la manutención, cuidado y atención infantil de las niñas y niños a cargo de las madres trabajadoras, padres solos y tutores, que les permita buscar un empleo, mantenerlo o en su caso estudiar.

Lo anterior en virtud de que, para las madres y padres solos y tutores de niñas y niños que se encuentran en la etapa de primera infancia, la posibilidad de ingresar al mercado laboral depende, en buena medida, de su disponibilidad económica y alternativas de cuidado infantil; así como que las niñas, niños, adolescentes y jóvenes en orfandad, cuenten con los medios que les permitan, contribuir a su manutención, estudio o capacitación, para su bienestar.

Durante el primer trimestre de 2020, la participación de las mujeres en el mercado laboral fue más alta en los grupos de menores ingresos que en los grupos de ingresos más elevados.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Del total de mujeres ocupadas, en dicho período, 33.8% percibieron hasta 2 salarios mínimos, mientras que sólo el 1.9% de ellas percibieron más de 5 salarios mínimos. Asimismo, 39.9% de las mujeres mayores de 15 años que conforman la población económicamente activa tienen por lo menos una hija o un hijo nacido vivo (ENOE trimestre de 2020 INEGI). (Encuesta Nacional de Ocupación del Empleo). Lo anterior, es una muestra de la necesidad de las mujeres de bajos ingresos de incorporarse al mercado de trabajo, así como de continuar obteniendo educación para mejorar su productividad, ingreso y, por ende, el bienestar económico de la familia.

Aunado al papel de las mujeres como sustento del hogar, también se reconoce la necesidad de apoyar a los hogares en los que el hombre cumple el rol del cuidado del hogar con el objetivo de fortalecer la visión de equidad de género del Programa.

De acuerdo con los resultados de la ENOE al primer trimestre de 2020, la estructura de la Población Económicamente Activa (PEA), que suma alrededor de 57 millones 328 mil 364 personas (34 millones 683 mil 962 son hombres y 22 millones 644 mil 402 son mujeres) de tal manera que los hombres representan el 60.5% del total y las mujeres el 39.5%.

Adicionalmente, el 31.3% de la participación de las mujeres económicamente activas ocupadas por actividad económica se concentra mayoritariamente en el sector terciario. No obstante, existe una diferencia a favor de las mujeres en términos de años de escolaridad y edad; es decir, las mujeres que se encuentran dentro de la PEA tienen en promedio de 10.5 años de escolaridad y 39.4 años de edad; mientras que los hombres presentan 9.8 y 39.6 años, respectivamente pese a esta condición las mujeres económicamente activas representan tan solo el 39.5% de la población total, mientras el que el 60.5% lo ocupan los hombres.

De acuerdo con el numeral 3.2. Criterios y Requisitos de elegibilidad de las Reglas de Operación, las personas interesadas deberán de presentar solicitud de incorporación física o mediante los levantamientos de campo que al efecto realice el personal de apoyo de la Delegación de los Programas para el Desarrollo, las incorporaciones deberán atender prioritariamente a las personas que habiten en municipios indígenas o aquellos en donde más del 40% de su población es afrodescendiente de alto rezago social, pobreza extrema y zonas con alto grado de marginación y altos índices de violencia, zonas fronterizas, así como las zonas turísticas y aquellas que generen estrategias integrales de desarrollo, el otorgamiento estará sujeto a los espacios que se liberen con motivo de las bajas por edad o por incumplimiento de estas Reglas de Operación del Programa, y conforme a la disponibilidad presupuestal del mismo.

Criterios	Requisitos
1.- Que la madre, padre solo o tutor esté trabajando, buscando empleo o estudiando y no cuenten con el servicio de cuidado y atención infantil, a través de instituciones públicas de seguridad social u otros medios.	1. Identificación oficial vigente en original. (En caso de ser menor de edad presentar pasaporte o acta de nacimiento) o carta de identidad emitida por el Municipio;
2.- Ser madre, padre solo o tutor de una niña o niño de entre 1 año hasta un día antes de cumplir los 4 años de edad.	2. Clave Única de Registro de Población (CURP) de la madre, padre solo o tutor en original.
3.- Ser madre, padre solo o tutor de una niña o niño con discapacidad de entre 1 año hasta un día antes de cumplir los 6 años de edad.	3. Comprobante de Domicilio actualizado en original; 4. Presentar escrito libre bajo protesta de decir verdad, en donde señale si trabaja, busca trabajo o si está estudiando. En caso de estar estudiando, se deberá presentar una constancia de estudios emitida por la institución en la que estudia.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres	
	<p>5. Cartas de no afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), las cuales podrán tramitarse e imprimirse desde el portal de internet correspondiente a cada Institución, (se excluye de este requisito a los tutores).</p> <p>6. Acta de nacimiento de cada niña(o) que solicita inscribir en original.</p> <p>7. Clave Única de Registro de Población (CURP) de cada niña(o) en original.</p> <p>8. Cuando la discapacidad no sea visible para el personal de apoyo de la Secretaría, se requerirá certificado médico original emitido por alguna Institución Pública del Sector Salud o por médico con cédula profesional, especialista en el tipo de discapacidad</p>

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
No Aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Al tercer trimestre las acciones realizadas por el Programa se señalan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 96, 895 niñas(os) beneficiadas(os) (47 mil 587 niñas y 49 mil 308 niños). • 94 mil 546 madres y padres beneficiadas(os) (91 mil 186 mujeres y 3 mil 360 hombres). <p>Todas las personas interesadas, sin distinción de su grupo social o género, pueden tener acceso a los apoyos otorgados por el Programa, siempre y cuando cumplan con los criterios y requisitos de elegibilidad establecidos en las Reglas de Operación vigentes.</p> <p>El Programa opera a nivel nacional, esta amplia cobertura geográfica a lo largo del territorio nacional, de esta manera, en la medida que se avanza en el logro de las metas planteadas, el Programa contribuye a mejorar las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral de la población atendida.</p>

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Para el ejercicio fiscal 2021, el Programa de Apoyo para el Bienestar de Niñas y Niños Hijos de Madres en los meses de julio- septiembre del año curso.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores

Ramo: 20 Bienestar

Clave de la UR: 213

Nombre de la UR: Dirección General de Atención a Grupos Prioritarios

Clave del Pp: S176

Nombre del Pp: Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 319. Procurar la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de la Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores con el fin de incluir a las mujeres con equidad, logrando la igualdad sustantiva para el ejercicio pleno de todos sus derechos.

Definición de la población objetivo

Según el Acuerdo por el que se modifica el diverso por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores, para el ejercicio fiscal 2021, la población objetivo se define como:

Todas las personas adultas mayores de 65 años o más de edad, mexicanas por nacimiento o naturalización, con domicilio actual en la República Mexicana.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Combatir las desventajas en el ejercicio de los derechos de las personas adultas mayores es un imperativo de la administración 2018-2024, ya que persisten diferencias en el trato, negación de derechos y estereotipos vejatorios hacia las personas adultas mayores.

Estas desventajas se ven agravadas en poblaciones indígenas, afromexicanas, mujeres, personas con discapacidad o por el lugar de residencia; lo cual impacta negativamente en las brechas de desigualdad socioeconómica, que pueden representarse en ingresos, seguridad social, servicios de salud, participación en la vida política, cultura y recreación, en menoscabo de la dignidad de las personas adultas mayores, tendientes a su invisibilización.

En América Latina, la población atraviesa por un proceso acelerado de envejecimiento, esta transformación demográfica requiere de ajustes, rediseños y nuevos planteamientos como sociedad y como gobierno, a través de los cuales se atiendan las necesidades y demandas de este grupo etario.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Es por ello que, el Gobierno de México decidió realizar un rediseño de la política pública enfocada al bienestar de las personas adultas mayores, en un primer momento reconociéndolas como titulares de derechos y contribuyendo a un piso mínimo solidario de protección social, a través de una pensión no contributiva de tendencia universal, como parte de una estrategia de desarrollo social inclusivo y sostenible para toda la población.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La incorporación de la perspectiva de género en la Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores permite contribuir a que las mujeres accedan a sus derechos sociales y se beneficien de manera igualitaria de esos derechos.

En el anexo 1 se reporta que en el periodo enero a agosto de 2021, el programa tiene registrados 8,223,471 personas beneficiarias acumuladas emitidas, de las cuales 3,653,319 son hombres y 4,570,152 son mujeres, es decir que las mujeres representan el 56% de la población atendida.

Para medir los avances del programa en el marco del Anexo 13 Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres el programa estableció el indicador "Razón por sexo de personas adultas mayores derechohabientes con apoyos emitidos" el cual muestra cuántas mujeres adultas mayores son derechohabientes con apoyos emitidos por cada hombre adulto mayor derechohabiente con apoyos emitidos. Un valor menor de uno indica que el número de mujeres adultas mayores derechohabientes con apoyos emitidos es menor al de su contraparte. Un valor mayor a uno indicaría lo contrario. Se esperaba que el valor del indicador sea similar a la razón por sexo de la población objetivo que es de 1.25 mujeres por cada hombre, al tercer trimestre de 2021 se presentó una razón de 1.25 derechohabientes mujeres por cada hombre lo que representó un cumplimiento de 99.82% respecto a la meta programada, los 0.18 puntos porcentuales que no se alcanzaron de la meta encuentra explicación en que se presentaron más bajas de mujeres de lo esperado.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

No aplica.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Planeación y Conducción de la Política Turística

Ramo: 21 Turismo

Clave de la UR: 600

Nombre de la UR: Subsecretaría de Planeación y Política Turística

Clave del Pp: P001

Nombre del Pp: Planeación y Conducción de la Política Turística

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 324 Operación de la Unidad de Igualdad de Género para la transversalización de la perspectiva de género e instrumentación y seguimiento del programa de cultura institucional del PROIGUALDAD.

Definición de la población objetivo

1350 servidoras y servidores públicos, 438 mujeres y 912 hombres

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Comité de Igualdad de Género es la instancia encargada de promover, contribuir, coadyuvar e instrumentar acciones para la aplicación de la transversalización de la perspectiva de género, establecida en el Programa Sectorial de Turismo y en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, así como dar seguimiento al cumplimiento de la Norma NMX R025 SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación en el Sector de los viajes y el Turismo.

Las acciones que se promoverán y se les dará seguimiento son:

El 3 de julio de 2020, se publicó en el DOF el Programa Sectorial de Turismo, la UIG participó en su construcción para que en los objetivos prioritarios del mismo se incluyeran estrategias y acciones puntuales que contemplaran los enfoques de género, derechos humanos, prevención a la violencia, inclusión y no discriminación. El nuevo PROSECTUR establece ahora:

Objetivo prioritario 1.- Garantizar un enfoque social y de respeto de los derechos humanos en la actividad turística del país.

Estrategia prioritaria 1.1 Desarrollar instrumentos y mecanismos de política pública que contribuyan al turismo social e incluyente.

1.1.6 Contribuir a la prevención de la trata de personas, con prioridad en niñas, niños y adolescentes, así como el trabajo infantil, a través de la sensibilización e involucramiento de toda la industria turística.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

1.1.7 Impulsar la adopción del Código de Conducta Nacional para la Protección de las Niñas, Niños y Adolescentes en el Sector de los Viajes y el Turismo con el fin de involucrarlo en la prevención y denuncia de las diversas formas de explotación y violencia.

Estrategia prioritaria 1.2 Fortalecer el turismo accesible para contribuir al bienestar de la población con mayor vulnerabilidad.

1.2.4 Capacitar al sector turístico en materia de derechos humanos, discriminación, accesibilidad y diseño universal para fortalecer sus capacidades en materia de turismo accesible.

Estrategia prioritaria 1.4 Fortalecer las capacidades institucionales para promover una administración responsable, incluyente, eficiente, honesta y transparente.

1.4.6 Promover la perspectiva de género, inclusión y no discriminación en los programas, políticas y proyectos del sector

4.2.1 Promover el desarrollo de esquemas de cooperación social, de proyectos turísticos de economía social con perspectiva de género e identidad cultural. Lo que en congruencia con estos objetivos y estrategias refuerza la labor de la Unidad de Igualdad de Género que deberá promover en las áreas y órganos desconcentrados de la Secretaría de Turismo se capacite a las personas servidoras públicas en los temas de igualdad de género, inclusión y no discriminación, prevención de la violencia y acoso sexual y o laboral, así como el seguimiento a las mismas.

El 27 de diciembre de 2020, se publicó en el DOF el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, el cual contempla objetivos prioritarios que se alinean con el PROSECTUR y que de manera conjunta se les dará seguimiento en el Comité de Igualdad de Género del Sector Turismo Federal. En el caso del PROIGUALDAD las líneas específicas a las que se les da seguimiento son:

1. Acciones Puntuales Específicas:

1.5.1 Promover acciones que faciliten el acceso a créditos, financiamientos, subsidios o cooperación internacional para mujeres productoras en situación de marginación o condiciones de vulnerabilidad.

1.5.9 Impulsar y apoyar con financiamiento o asistencia técnica la generación o fortalecimiento de proyectos productivos ecológicos o turísticos para mujeres, priorizando mujeres indígenas o que viven en comunidades rurales.

4.2.9 Promover la eliminación de la trata de personas y el trabajo infantil, a fin de sensibilizar e involucrar a los diversos actores y usuarios del sector turístico sobre la importancia de la problemática y sus repercusiones.

4.4.7 Diseñar e implementar protocolos para la detección y prevención de trata de personas en las rutas de tránsito y destinos turísticos.

6.5.2 Impulsar acciones con PG, DDHH y pertinencia cultural para fortalecer mecanismos de seguridad y prevención de la violencia en comunidades y territorios circundantes a megaproyectos de desarrollo, zonas fronterizas, zonas militares, cuencas petroleras, zonas de riesgo ambiental o climático.

1.2.2 Fortalecer procesos de sensibilización y capacitación al personal de todas las dependencias y entidades de la APF para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.

1.1.4 Fomentar la integración del principio de igualdad y no discriminación en los principales documentos normativos que regulan la cultura organizacional de las instituciones de la Administración Pública Federal.

1.4.5 Observar la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF, a fin de generar ambientes libres de violencia contra las mujeres.

2.2.3 Promover la prestación de servicios de ludoteca y/o guarderías temporales en instituciones de gobierno, centros de servicios públicos o demás áreas que brinden atención a población usuaria.

2.4.4 Difundir campañas de comunicación que promuevan la redistribución de las tareas de cuidados al interior de las familias, incentivando la participación de los hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos desde un principio de masculinidades no hegemónicas.

Acciones Puntuales Generales

1.2.2 Fortalecer procesos de sensibilización y capacitación al personal de todas las dependencias y entidades de la APF para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.

1.1.4 Fomentar la integración del principio de igualdad y no discriminación en los principales documentos normativos que regulan la cultura organizacional de las instituciones de la Administración Pública Federal.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

1.4.5 Observar la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF, a fin de generar ambientes libres de violencia contra las mujeres.

2.2.3 Promover la prestación de servicios de ludoteca y/o guarderías temporales en instituciones de gobierno, centros de servicios públicos o demás áreas que brinden atención a población usuaria.

2.4.4 Difundir campañas de comunicación que promuevan la redistribución de las tareas de cuidados al interior de las familias, incentivando la participación de los hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos desde un principio de masculinidades no hegemónicas

2.7.4 Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal con base en la NMX-R-025-SCFI-2015 y sus actualizaciones.

2.7.5 Implementar esquemas laborales flexibles que faciliten nuevos modelos de trabajo a distancia, el escalonamiento de horarios laborales y/o el trabajo por objetivos en las instituciones de la Administración Pública Federal.

4.6.2 Contribuir a la generación de estadísticas con enfoque de género en el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica que favorezcan la igualdad de sustantiva y contribuyan a la generación de información sobre violencia contra las mujeres.

6.3.7 Fomentar estrategias comunitarias de recreación, culturales o deportivas que permitan a las mujeres y niñas tener actividades lúdicas que fortalezcan los lazos sociales como herramienta para la construcción de una cultura de paz

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el Tercer trimestre de 2021, el avance de las actividades se ha visto limitado por las implicaciones de la contingencia por la pandemia de Covid 19, que ha obligado a la realización de las actividades vía remota en cumplimiento al Acuerdo por el que se establecieron las medidas preventivas para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) hasta julio de 2021.

Las acciones a realizar en la Acción 324 tienen como objetivo:

- Implementar y dar seguimiento a los acuerdos establecidos en el seno del Comité de Igualdad del sector Turismo.
- Implementar acciones para transversalizar una cultura institucional con perspectiva de género al interior de la SECTUR, sus órganos desconcentrados y organismos descentralizados.
- Llevar a cabo el seguimiento de las acciones con enfoque de género y derechos humanos que se derivan del PROSECTUR y el PROIGUALDAD 2020-2024

Durante el tercer trimestre de 2021, la Unidad de Igualdad de Género ha realizado las actividades siguientes.

- **Grupo de Trabajo para el Seguimiento y Re-Certificación de la Secretaría de Turismo en la Norma NMX R025 SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación.**

Con base en las áreas de oportunidad resultantes de la revisión de Auditoría para la Certificación de la Secretaría de Turismo en la NMX R025 SCFI en Igualdad laboral y No Discriminación y al Acuerdo CIG / 03 /

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

2021 del Comité, se gestionó un curso a distancia para la formación y fortalecimiento de la cultura institucional con perspectiva de género denominado “TALLERES DE FORMACIÓN PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO” el cual fue impartido por dos expertas en el tema de la organización Feminismo INC, el cual consistió en 5 talleres articulados para activar, promover y dirigir la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de las políticas públicas internas de la SECTUR, de manera que sea incluida en todos los niveles y etapas de la administración. Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique al interior de la institución, ya se trate de documentos normativos, diseño e implementación de planes, proyectos, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. El curso fue enfocado en las personas servidoras públicas integrantes o vocales titulares y suplentes del Comité de Igualdad de Género, se inscribieron al mismo 33 personas servidoras públicas, 25 mujeres y 8 hombres, y cumplieron con los requisitos para obtener su constancia 24 personas servidoras públicas 20 mujeres y 4 hombres. Los contenidos de los talleres fueron:

- **Taller 1 Conceptos centrales.** En este taller se aborda la terminología básica y conceptos centrales e teoría de género.
- **Taller 2. Estereotipos y sesgos.** En este taller se abordarán los sesgos de género y estereotipos individuales y organizacionales que influyen en el diseño de políticas
- **Taller 3. Formulación de políticas públicas con enfoque de género.** En este taller se precisan la características y componentes de la transversalización de la igualdad de género
- **Taller 4. Transversalización de la igualdad de género.** En este taller se presenta y analiza la transversalización de políticas de género sensitivas en la práctica.
- **Taller 5. Competencias conversacionales y coaching para la negociación con otros actores.** Se abordará la transversalización de políticas de género y las resistencias culturales.
- **Comité de Igualdad de Género del Sector Turismo Federal**

El 24 de septiembre se llevó a cabo la 2ª Sesión Ordinaria del Comité de Igualdad de Género del Sector Turismo Federal, en el cual se incluyeron varios puntos relevantes, como la participación de la Dirección General de Impulso al Financiamiento que presentó sus acciones desagregadas por sexo e informando de la mayor participación de mujeres en las actividades que realiza; la presentación por INDESOL de los avances del Diagnóstico a partir del cuestionario, Hombres Contra la Violencia hacia las Mujeres, las Niñas y los Niños y la presentación por la Organización Mundial de Turismo del proyecto en el que participará la SECTUR denominado “El empoderamiento de las mujeres durante la recuperación de la COVID 19.

Así también, en la Sesión se informó del cumplimiento de varios Acuerdos destacando entre otros los relativos a las acciones con la Corporación de Servicios al Turista. Ángeles Verdes; la incorporación de acciones con perspectiva de género por todas las Unidades Responsables de la Secretaría de Turismo; la capacitación con enfoque de género de las personas servidoras públicas que participan en el Comité.

El orden del día de la Segunda Sesión fue el siguiente:

SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DE 2021 ORDEN DEL DÍA

- Confirmación del Quorum de Asistencia.
- Aprobación del Orden del Día.
- Presentación del Acta de la 1ª Sesión de 2021.
- Lectura al estatus y cumplimiento de acuerdos.
- Acciones con enfoque de género 2021 de la Dirección General de Impulso al Financiamiento e Inversiones Turísticas

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Presentación de Resultados del cuestionario Hombres Contra la Violencia hacia las Mujeres, las Niñas y los Niños para identificar y prevenir la trata de personas y la explotación sexual en el sector turismo y viajes
- Presentación de resultados de curso “Aspectos Generales de la Trata y Explotación de Personas desde la Perspectiva de los Derechos Humanos”.
- Presentación del proyecto con la Organización Mundial de Turismo denominado Primer plano: El empoderamiento de las mujeres durante la recuperación de la COVID-19
- Asuntos Generales.
- Lectura de los Acuerdos de la 2ª Sesión

- **Cultura Institucional con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género**

Para promover un clima favorable libre de violencia, propicio al desarrollo del potencial de mujeres y hombres, se realizaron las acciones siguientes:

Los primeros resultados del proyecto Interinstitucional Hombres en contra de la violencia hacia las mujeres, niñas, niños y adolescentes, con la participación de INDESOL, FONATUR y empresarios del sector de hospedaje y alimentos, se comentaron en la 2ª Sesión del Comité de Igualdad de Género destacando los siguientes:

- Los Hombres que contestaron el Cuestionario, el 14 % se asume como indígena y el 3% afro mexicano. El 42% de la población manifestó laborar en FONATUR y en FILIALES; el 28% en Sector Privado; el 22% en SECTUR y Organismos Desconcentrados; y el 8% en las Oficinas Estatales de Turismo. De las personas prestadoras de servicios turísticos que respondieron el cuestionario, el 66% son Guías de Turismo, el 22% laboran en la rama de alimentos y bebidas, el 7% en agencias de viajes y el resto en centros de entretenimiento, construcción, consultoría contabilidad y corporativo.
- Se comentó que hay una transición o cesión del poder en la familia, ya que un 56 % de los hombres no está de acuerdo en ser los que tomen las decisiones fuertes. Sin embargo, aún hay un alto porcentaje equivalente a un 35% que cede parcialmente y un 9 % que considera que ese papel le corresponde solo a los hombres.
- Un 42% de los hombres considera que son más violentos que las mujeres, porque así fueron educados para demostrar su hombría, ya que 26% está de acuerdo con esa afirmación y 16% están parcialmente de acuerdo.
- El Diagnóstico muestra la necesidad de informar y sensibilizar a los hombres sobre la importancia de prevenir la violencia, desde la perspectiva de género y las masculinidades alternativas para desaprender la violencia y construir relaciones igualitarias y respetuosas libres de violencia.
- En la Sesión se invitó a las y los integrantes del Comité a conocer y a difundir los resultados del diagnóstico que próximamente se presentarán y apoyar para gestionar las condiciones para que el 100% del personal masculino de las unidades responsables y sin limitar la participación de las mujeres que quieran, tomen el curso en línea “Hombres Contra la Violencia hacia las Mujeres, Niñas y Niños”, dirigido a personas servidoras públicas.

Respecto del punto 6 de la Orden del Día de la 2a Sesión Ordinaria de Comité, Presentación del proyecto con la Organización Mundial de Turismo denominado Primer plano: El empoderamiento de las mujeres durante la recuperación de la COVID-19, se destaca lo siguiente:

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- El coordinador del proyecto de la OMT, comentó los antecedentes y características generales que dieron lugar al proyecto y los pasos que se seguirán para su implementación, informó que el 27 de septiembre: enviarán a la Unidad de Igualdad de Género un borrador del Plan de Acción y el marco para su monitoreo; el 14 de octubre se impartirá un *webbinar* informativo para potenciales empresas, ONG´s participantes y otros *stakeholders* interesados e invitó a los integrantes del Comité a asistir y el 1º de noviembre tentativamente dará Inicio la implementación del Plan de Acción.
- La OMT presentó un diagnóstico de las condiciones de las mujeres mexicanas, emprendedoras y que laboran en el sector turístico, destacando el alto grado de participación de las mujeres en el sector, la presencia de un alto porcentaje de actividades en la informalidad y la necesidad de emprender acciones para capacitar a las mujeres y de esta forma propiciar el desarrollo de las mujeres, la eliminación de la violencia, así como la formalización y profesionalización de sus actividades en el sector.
- La OMT, comentó también que el proyecto tendrá una amplia difusión y visibilidad a nivel global, que se contará con un sitio web dentro del sitio de la OMT y se usarán sus redes sociales para difundir e informar sus acciones y posicionarla.

Con base en la información proporcionada se acordó poner a disposición de las y los servidores públicos el borrador del plan para que cada Unidad Responsable valide en que puede participar y apoyar para el logro de los objetivos del proyecto.

Cursos, conferencias o acciones con enfoque de Género a los que asistieron servidoras/es públicos de la SECTUR, Tercer trimestre de 2021

Curso o conferencia, campaña	Fecha	Mujeres	Hombres	Total
Talleres de formación para la transversalización de la igualdad de género	Cinco viernes de 11 a 14 horas desde el 16 de julio y hasta el 13 de agosto	20	4	24
"Aspectos Generales de la trata y explotación de personas, desde la perspectiva de los Derechos Humanos". Regiones Occidente y Noroeste.	12 a 14 horas, días 23 a 25 de agosto de 2021	11	81	92
Total		31	85	116

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos

La falta de recursos humanos suficientes para llevar a cabos todas las acciones.

Oportunidades:

El uso de las tecnologías de la información y la comunicación y las alianzas con INDESOL, Interlocutores de Turismo en los Estados.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Planeación y Conducción de la Política Turística

Ramo: 21 Turismo

Clave de la UR: 600

Nombre de la UR: Subsecretaría de Planeación y Política Turística

Clave del Pp: P001

Nombre del Pp: Planeación y Conducción de la Política Turística

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 188. Instrumentar el Programa para Incorporar la Transversalidad de la Perspectiva de Género en el Sector Turismo.

Definición de la población objetivo

Principalmente Mujeres, adolescentes, niñas y niños de las comunidades de destinos con vocación turística y diversos usuarios y actores del sector de los viajes y el turismo: personal del servicio público, personas prestadoras de servicios turísticos, comunidades receptoras de turismo, estudiantes y docentes, organizaciones de la sociedad civil, entre otros.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Violencia hacia las mujeres, niñas, niños y trata de personas.

La trata de personas es un problema mundial y uno de los delitos más vergonzosos que existen, ya que priva de su libertad y dignidad a millones de seres humanos en todo el mundo, miles de víctimas de este delito, son captadas trasladadas, vendidas y compradas con fines de explotación.

Dos terceras partes de las víctimas de la trata de personas de todo el mundo son mujeres, a nivel mundial, una de cada cinco víctimas de la trata es una persona menor de edad. Las niñas, niños y adolescentes generalmente son objeto de trata con fines de mendicidad forzada, pornografía infantil o explotación sexual.

La Organización Internacional ECPAT, manifiesta en un estudio global publicado en 2017 que la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes en los viajes y turismo (ESNNVYT), ha aumentado en todo el mundo, con mayor velocidad que cualquiera de las iniciativas naciones e internacionales que buscan hacerle frente, los resultados de su último estudio global exhaustivo sobre la ESNNVYT confirman que este crimen no ha dejado ninguna región intacta y que ningún país es inmune. El arribo de turistas se ha cuadruplicado en algunas regiones de América Latina desde 1980, muchos países y hogares dependen de los ingresos que generan los viajes y el turismo lo que incrementa el riesgo de ESNNVYT, Con frecuencia los destinos populares para viajes y turismo se desarrollan cerca de comunidades excluidas y pobres, lo que puede intensificar las disparidades que exponen a NNA a la explotación sexual y laboral.

Según UNICEF, la industria turística tiene un gran potencial para influir positivamente en los derechos de las niñas, niños y adolescentes en México. Genera empleos particularmente para mujeres y trabajadores migrantes, puede ofrecer oportunidades y acelerar el desarrollo profesional de las y los jóvenes, es capaz de expandir a fuente local de productos y servicios para lograr una economía inclusiva. Puede promover e implementar prácticas que permitan combatir tanto en las grandes empresas como en el resto del sector turístico la explotación sexual infantil.

Según el Reporte sobre trata de personas 2018 del Departamento de Estado de Estados Unidos, el turismo sexual de menores sigue siendo un problema en expansión, particularmente en las zonas turísticas y las ciudades de la frontera norte. Muchos turistas involucrados en la explotación sexual de menores proceden de Canadá, los Estados Unidos y Europa Occidental; los mexicanos también compran actos sexuales de menores que han sido sometidos a la trata sexual.

La Ley general para prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos, establece en su artículo 89 Capítulo IX que la Secretaría de Turismo diseñará programas y políticas públicas para desalentar el turismo sexual, capacitando al personal de las áreas de servicio de dicho sector, así como diseñará e implementará campañas dentro y fuera del país para prevenir y desalentar la proliferación del delito previsto en esta Ley, en cualquier actividad relacionada a su ámbito de competencia.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El avance de las actividades programadas continúa limitado durante el tercer trimestre de 2021 por las implicaciones de la contingencia por la pandemia de Covid 19, que ha implicado realizar sólo actividades a distancia en cumplimiento a los Acuerdos del 31 de julio de 2020, por el que se establecen los Criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19"; cuyos efectos se prorrogaron mediante modificaciones publicadas los días 30 de septiembre de 2020 y 8 de enero de 2021; y el Acuerdo del 30 de abril de 2021, por el que se determinan los criterios para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal con el objeto de reducir el riesgo de contagio y dispersión del coronavirus SARS-CoV-2, durante los meses de mayo y hasta julio de 2021.

Ante estas circunstancias durante el tercer trimestre de 2021, el Programa de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género ha sido ajustado para implementar acciones a distancia con el uso de las tecnologías de la Información y la Comunicación, con el propósito de Impulsar acciones que contribuyan al combate de la trata de personas con fines principalmente de explotación sexual y laboral de niñas, niños y adolescentes, desde la óptica de la prevención y aliento a la denuncia; buscando sensibilizar a los diversos actores y usuarios del sector de los viajes y el turismo, sobre la importancia de la problemática y sus repercusiones en el sector, bajo la siguientes líneas de acción:

ACCIONES DE POLÍTICA PÚBLICA. Para contribuir al cumplimiento de los objetivos del PROSECTUR y del PROIGUALDAD, principalmente en las siguientes líneas de acción:

PROSECTUR

1.1.6 Contribuir a la prevención de la trata de personas, con prioridad en niñas, niños y adolescentes, así como el trabajo infantil, a través de la sensibilización e involucramiento de toda la industria turística.

1.1.7 Impulsar la adopción del Código de Conducta Nacional para la Protección de las Niñas, Niños y Adolescentes en el Sector de los Viajes y el Turismo con el fin de involucrarlo en la prevención y denuncia de las diversas formas de explotación y violencia.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

ESTRATEGIA PRIORITARIA 2.6 Fortalecer la política de servicios al turista para garantizar su seguridad y protección integral.

2.6.8 Llevar a cabo el protocolo para la detección y prevención de trata de personas en las rutas de tránsito y destinos turísticos donde tenga presencia la CSTAV

PROIGUALDAD

4.- Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad.	4.2 Impulsar la transformación de comportamientos y normas socioculturales para fomentar una cultura libre de violencia y discriminación contra las mujeres y las niñas, con perspectiva de género e interseccional.	4.2.9	Promover la eliminación de la trata de personas y el trabajo infantil, a fin de sensibilizar e involucrar a los diversos actores y usuarios del sector turístico sobre la importancia de la problemática y sus repercusiones.
4.- Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad.	4.4 Fortalecer las acciones del Estado en la atención, impartición de justicia y reparación de daños en los casos de violencia contra las mujeres y las niñas, incluyendo el feminicidio, para garantizar una respuesta eficaz y apegada a los enfoques de derechos, género e interseccional.	4.4.7	Diseñar e implementar protocolos para la detección y prevención de trata de personas en las rutas de tránsito y destinos turísticos.

En este marco atendiendo a solicitudes hechas por algunas instituciones públicas, el sector privado, organizaciones civiles y academia la SECTUR a través de la Unidad de Igualdad de Género realizó las siguientes acciones:

ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN: En el tercer trimestre, se realizaron las gestiones para asignar mediante un proceso de licitación el contrato para implementar la Estrategia Integral para Prevenir la Trata de Personas y el Trabajo Infantil en 4 estados del país. Las acciones a desarrollar se llevarán a cabo durante el 4º trimestre del año.

Durante el tercer trimestre de 2021, se impartieron 2 Conferencias a distancia sobre prevención a la trata de personas y sus diversos fines, principalmente explotación sexual y laboral de niñas, niños y adolescentes e impulso al Código de Conducta para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes en el Sector de los Viajes y el Turismo.

- Reunión con representantes de la SECTUR Hidalgo para impulsar la adopción del Código de Conducta Nacional para la protección de niñas, niños y adolescentes en el sector de los viajes y el turismo CCN en el Estado.
- Impartición de la Ponencia "EL COMPROMISO DE LA SECTUR EN LA PREVENCIÓN Y COMBATE A LA TRATA DE PERSONAS Y LA EXPLOTACIÓN HUMANA" en el programa Conversando con los

expertos del ICTUR, a personas servidoras públicas de la SECTUR y FONATUR, en el marco de la conmemoración del “DÍA MUNDIAL CONTRA LA TRATA DE PERSONAS”.

- La CNDH se impartió en el tercer trimestre el curso: “Aspectos Generales de la trata y explotación de personas, desde la perspectiva de los Derechos Humanos”, a las personas servidoras públicas de la Región Centro de la Corporación de Servicios al Turista Ángeles Verdes a la que asistieron 92 personas, 11 mujeres y 81 hombres, con lo que se ha sensibilizado prácticamente al 100 % del personal de la Corporación de Servicios al Turista Ángeles Verdes (CSTAV). De esta manera y desde el ámbito de sus competencias, las personas servidoras públicas de la CSTAV, puedan distinguir de este delito y cuenten con herramientas para su detección

El contenido de este curso fue el siguiente:

Módulo 1 Conceptos generales de la trata y explotación de personas y el marco jurídico internacional y nacional

Módulo 2. Situación actual de la trata de personas en México

Módulo 3 Tráfico de personas y derechos humanos”

Módulo 4 Derechos Humanos, perspectiva de género e infancia y su vínculo con la trata y explotación de personas

Módulo 5 Detección e identificación de posibles víctimas y casos

Módulo 6 Acciones, respuesta de las personas servidoras públicas ante la trata y explotación de personas

Asistieron a este curso 92 personas de la región Centro de la Corporación de Servicios al Turista Ángeles Verdes.

ACCIONES DE DIFUSIÓN:

- Participación en el Grupo de Trabajo de Campañas de Difusión de la SEGOB para el diseño de materiales para conmemorar fechas significativas con mensajes de prevención a la trata de personas en el trimestre.

ACCIONES DE VINCULACIÓN INTERNACIONAL: En el seno del el Grupo de Acción Regional para las Américas (GARA) conformada por 16 países de Latinoamérica, se han establecido estrategias homologadas para prevenir la explotación sexual de Niñas, Niños y Adolescentes (NNA) en el sector de los viajes y turismo en 16 países de las Américas.

La Unidad de Igualdad de Género participó en las reuniones llevadas a cabo para avanzar en la elaboración de:

- El Plan de Acción del Grupo de Acción Regional para las Américas 2021-2023.
- Los Protocolos Específicos por Rama del Sector: que sirvan de referencia a los países miembros para desarrollar e implementar herramientas homologadas de prevención, atención y canalización de reportes y
- Los Códigos de Conducta Nacionales para compartir buenas prácticas sobre la implementación de los Códigos de Conducta Nacionales y acompañar a los países que aún no lo desarrollan en su diseño e implementación.

ACCIONES DE VINCULACIÓN NACIONAL: Durante el tercer trimestre de 2021 la SECTUR participó en diversas reuniones para sumar acciones y construir sinergia para prevenir la trata de personas y el trabajo infantil, siguientes:

- Participación en la Mesa de expertos *Design Thinking* con la Asociación Civil SIN TRATA, A.C., para la elaboración del Diagnóstico sobre el sector hotelero frente a la trata y la explotación de personas en México.
- Presencia en la transmisión del Foro Virtual: “2021 Año Internacional para Erradicar el Trabajo Infantil – Retos y Oportunidades” de la Comisión de Derechos de la Niñez y de la Adolescencia del Senado de la República.
- Gestión con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, CNDH para la sensibilización y capacitación de la CNDH a personas servidoras públicas de la Corporación de Servicios al Turista Ángeles Verdes sobre prevención a la trata de personas.
- Con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, está en proceso de diseño un “Protocolo de detección y prevención de trata de personas en carreteras”, que será implementado por la Corporación de Servicios al Turista Ángeles Verdes (CSTAV),

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

- Participación en una reunión con el INDESOL, la Secretaría de Comunicaciones y transportes y el Instituto de Competitividad Turística, ICTUR, para impulsar acciones de vinculación interinstitucional para la prevención de la Trata de Personas.

IMPULSO AL CÓDIGO DE CONDUCTA NACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN EL SECTOR DE LOS VIAJES Y EL TURISMO (CCN).

El CCN es el instrumento creado por la Secretaría de Turismo para incidir en la industria turística, que voluntariamente adquiere el compromiso de proteger a las niñas, niños y adolescentes en contra de la explotación sexual y laboral y el trabajo infantil, a través de la implementación de sus 6 directrices en los establecimientos turísticos. Este instrumento y su implementación se difunden a través de conferencias a distancia para prestadores de servicios turísticos convocadas por los gobiernos de los estados. Para obtener el Reconocimiento o distintivo que otorga la SECTUR a las empresas que lo implementan, deben cumplir de manera obligatoria con sus 6 directrices.

- En el tercer Trimestre se sensibilizó a través de una sesión en la plataforma de implementación del CCN en línea a 4,575 personas prestadoras de servicios turísticos, de los cuales 3,111 son mujeres y 1,464 hombres.
- Con el apoyo de la Dirección General de Tecnologías de la Información se concluyó el desarrollo del nuevo el sistema para la implementación del CCN que facilitará la implementación de las 6 directrices que integran el CCN a un mayor número de empresas y prestadores de servicios turísticos que adopten este compromiso.
- Reunión SEGOB-UIG para la actualización del Protocolo base de Acción para casos presumiblemente de Explotación Sexual y Laboral de Niñas, Niños y Adolescentes en el Sector de los Viajes y el Turismo.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos

La pandemia no ha permitido implementar acciones de sensibilización presenciales.

Oportunidades:

Aprovechar la disposición de las tecnologías de la información para adaptarse e impulsar acciones y operar en condiciones diferentes no previstas, no obstante la contingencia por la pandemia del Coronavirus 19 y hacer visible y destacar la importancia de la igualdad de género, la inclusión, la no discriminación y construir ambientes y espacios laborables propicios para el desarrollo de las y los servidores públicos y así como propiciar el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Secretaría de Turismo.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Planeación y Conducción de la Política Turística

Ramo: 21 Turismo

Clave de la UR: 600

Nombre de la UR: Subsecretaría de Planeación y Política Turística

Clave del Pp: P001

Nombre del Pp: Planeación y Conducción de la Política Turística

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 188. Instrumentar el Programa para Incorporar la Transversalidad de la Perspectiva de Género en el Sector Turismo.

Definición de la población objetivo

Principalmente Mujeres, adolescentes, niñas y niños de las comunidades de destinos con vocación turística y diversos usuarios y actores del sector de los viajes y el turismo: personal del servicio público, personas prestadoras de servicios turísticos, comunidades receptoras de turismo, estudiantes y docentes, organizaciones de la sociedad civil, entre otros.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

A pesar de haber avanzado en el propósito de la igualdad de mujeres y hombres, subsisten obstáculos y resistencias sociales en términos de acceso, ejercicio y control efectivo de derechos, poder, recursos y beneficios por parte de hombres y mujeres. En la Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México (ENADIS, 2010) se concluye la situación de discriminación y desigualdad que sufren las mujeres en nuestro país es un problema arraigado, con raíces fortalecidas por construcciones sociales que han permitido su reproducción natural y han incidido en su invisibilización (García, 2012, p.5), y por otro lado; que se sitúa a las mujeres como individuos responsables y capaces de identificar sus principales problemas, su posición ante determinados roles de género (García, 2012, p.6).

Las relaciones desiguales de poder están presentes en todos los campos de la vida y se expresan de múltiples formas: en el ámbito privado, por ejemplo, a través de la violencia familiar, como mecanismo de dominio y control sobre las mujeres; en el ámbito público puede concretarse en la feminización de la pobreza, en la exclusión sistemática de las mujeres del ámbito de la participación y la toma de decisiones y del acceso a los recursos.

El empoderamiento es una meta a lograr para seguir avanzando hacia un mayor equilibrio en las relaciones personales y sociales de hombres y mujeres, se requiere impulsar la autonomía y ciudadanía plena de éstas, empoderándolas.

Con el propósito de contribuir a la autonomía y el desarrollo económico de las mujeres dentro del sector turístico, se continuará con la implementación de acciones para un proceso individual de empoderamiento para mujeres con una metodología de acompañamiento, seguimiento y evaluación a través de intervenciones especializadas enfocadas en la formación, capacitación y desarrollo de proyectos productivos liderados por mujeres, a iniciar y potencializar el proceso de autonomía, desarrollo económico y empoderamiento en las mujeres mediante la impartición de talleres con perspectiva de género y enfoques de derechos humanos; para así mejorar su calidad de vida personal, familiar y comunitaria.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Programa de Desarrollo Comunitario para Mujeres en Turismo

Una vez que se tuvo la propuesta de anexo técnico, durante los meses de julio agosto y septiembre se promovieron los procesos administrativos para contratar los servicios de una persona física o moral que proporcione los servicios requeridos para implementar el Programa de Desarrollo Comunitario para Mujeres en Turismo 2021.

Finalmente, el prestador del servicio fue contratado al cierre del mes de septiembre y se implementarán las acciones del Programa de Desarrollo Comunitario para Mujeres en Turismo 2021 en los Municipios de Palenque, Chiapas y Valladolid, Yucatán

Este proyecto se deberá implementar a través de la utilización de una metodología de autoría registrada y probada de acompañamiento, seguimiento y evaluación con intervenciones especializadas enfocadas en la formación, capacitación y el desarrollo de proyectos productivos para mujeres que habitan en comunidades con vocación turística.

Las acciones del programa harán posible nuevas oportunidades de desarrollo personal y laboral vinculando iniciativas y proyectos productivos de estos grupos de mujeres con algunas necesidades específicas del sector turismo y generando alianzas que beneficien su agencia económica y les den mayor bienestar social. Asimismo, se profundizará sobre la importancia del turismo y su promoción en estas zonas y regiones del país, fortaleciendo esta cultura e identidad nacional dentro de las mujeres beneficiarias, y por lo tanto del sector.

El objetivo y características generales del servicio son las siguientes:

I. Objetivo

Desarrollar acciones orientadas a iniciar y potencializar el proceso de autonomía, desarrollo económico y empoderamiento en las mujeres de dos comunidades con vocación turística marginadas, a través de la aplicación de una metodología registrada y probada que incluya la impartición de talleres con perspectiva de género y enfoques de derechos humanos; para así mejorar su calidad de vida personal, familiar y comunitaria.

II. Descripción General del Servicio

La Unidad de Igualdad de Género, a través de la Dirección de Promoción y Transversalización de la Perspectiva de Género DPTPG, requiere la contratación de una persona física con actividad empresarial, o moral que cuente con una metodología propia probada y registrada que incluya la impartición de talleres con perspectiva de género y enfoques de derechos humanos y el desarrollo de actividades específicas para promover el empoderamiento, el desarrollo personal, el empleo y el emprendimiento de las mujeres en comunidades turísticas en los siguientes destinos:

- a) 1 localidad de Palenque, Chiapas24
- b) 1 localidad de Valladolid, Yucatán25

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos

La pandemia no ha permitido implementar acciones de sensibilización presenciales.

Oportunidades:

Aprovechar la disposición de las tecnologías de la información para adaptarse e impulsar acciones y operar en condiciones diferentes no previstas, no obstante la contingencia por la pandemia del Coronavirus 19 y hacer visible y destacar la importancia de la igualdad de género, la inclusión, la no discriminación y construir ambientes y espacios laborables propicios para el desarrollo de las y los servidores públicos y así como propiciar el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Secretaría de Turismo.

2. 24 El municipio de Palenque Chiapas tiene un nivel de marginación muy alto en 2015, tiene 32.26% de población de 15 años y más sin primaria completa; 51.98% de viviendas con hacinamiento; 63.26% de población con ingresos de hasta 2 veces el salario mínimo. CONAPO Indicadores de marginación por Municipio 2015. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/459287/06_Anexo_B1.pdf
3. 25 El municipio de Valladolid, Yucatán tiene un nivel de marginación alto en 2015, tiene 24.88% de población de 15 años y más sin primaria completa; 50.64 % de viviendas con hacinamiento; 58.9 % de población con ingresos de hasta 2 veces el salario mínimo. CONAPO Indicadores de marginación por Municipio 2015. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/459288/06_Anexo_B3.pdf

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Planeación y Conducción de la Política Turística

Ramo: 21 Turismo

Clave de la UR: 600

Nombre de la UR: Subsecretaría de Planeación y Política Turística

Clave del Pp: P001

Nombre del Pp: Planeación y Conducción de la Política Turística

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 188. Instrumentar el Programa para Incorporar la Transversalidad de la Perspectiva de Género en el Sector Turismo.

Definición de la población objetivo

- Familias en condiciones de pobreza y marginación
- Mujeres adultas mayores en condiciones de pobreza
- Mujeres víctimas de la violencia familiar
- Mujeres indígenas y afrodescendientes
- Niñas y niños y adolescentes de zonas marginadas
-

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

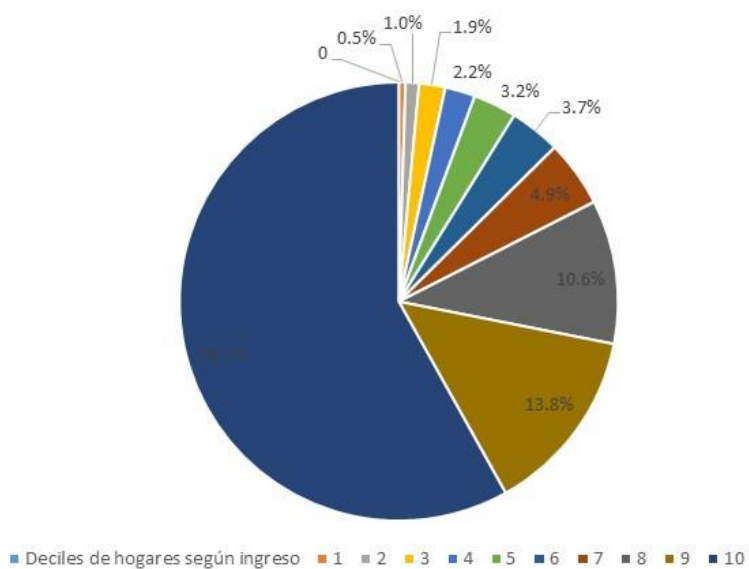
El derecho al descanso y vacaciones de las y los mexicanos se ve reflejado a través del gasto que dedican los hogares a paquetes turísticos, hospedaje y alojamiento en 2018 el 70% de los hogares con ingresos más bajos sólo gastan el 17.5% en estos conceptos y el 30% de las familias con mayores ingresos gasta el 82.5% en dichos rubros.

Cabe mencionar que conforme se asciende el ingreso se incrementa en mayor proporción el gasto en estos rubros, por ejemplo, el 10% de la población con los ingresos más altos, gasta el 58.1 % en el rubro paquetes turísticos, para fiestas, hospedaje y alojamiento. En tanto que el 10% de las familias con más bajos ingresos su gasto no llega a significar el 1 % en dichos rubros.

Gasto de los hogares en paquetes turísticos y para fiestas, hospedaje y alojamiento



Gasto de los hogares 2018 en paquetes turísticos y para fiestas, hospedaje y alojamiento ordenados en deciles



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional del de Ingresos y Gastos de los Hogares 2018.

Se puede concluir que son las familias de más bajos ingresos quienes tienen restringido el acceso al derecho al descanso y a la recreación y en especial las mujeres que presentan condiciones de vulnerabilidad como:

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

- Familias en condiciones de pobreza y marginación
- Mujeres adultas mayores en condiciones de pobreza
- Mujeres víctimas de la violencia familiar
- Mujeres indígenas y afrodescendientes
- Niñas y niños y adolescentes de zonas marginadas

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

“TURISMO SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS, SONRISAS POR MÉXICO”

En el tercer trimestre se establecieron alianzas con la Dirección General de Gestión de Destinos de la propia Secretaría de Turismo y la Secretaría de Turismo del Gobierno de la Ciudad de México para sumar y duplicar los recursos presupuestales, generar un mayor impacto e implementar el proyecto como prueba piloto en la Ciudad de México.

Adicionalmente se realizaron las gestiones administrativas para llevar a cabo un proceso de licitación para contratar a la persona física o moral prestadora del servicio, que terminó a finales de septiembre e iniciará el proyecto en el mes de octubre.

Este proyecto se alinea con los objetivos, estrategias y acciones puntuales siguientes:

El eje rector “No dejar nadie atrás; no dejar nadie afuera”; del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

El Objetivo Prioritario 1. Garantizar un enfoque social y de respeto de los derechos humanos en la actividad turística del país del Programa Sectorial de Turismo 2020-2024 (PROSECTUR)

El Objetivo Prioritario 6. Construir entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD).

La Secretaría de Turismo definió impulsar un nuevo modelo turístico con rostro social, incluyente y de respeto irrestricto de los derechos humanos, permitiendo que más mexicanos, sin importar su condición, mejoren su calidad de vida mediante el acceso a un turismo responsable y sostenible con el desarrollo del país y el bienestar de su población. Este nuevo paradigma conlleva la democratización de los beneficios de la actividad, la oportunidad de que más personas disfruten el gran patrimonio cultural, natural y biocultural que por derecho poseen.

El programa estratégico definido en el Programa Sectorial de Turismo 2020-2024 denominado “Sonrisas por México”, promoverá la inclusión de la población al turismo, mediante el cual se fomentará que el turismo sea un derecho de todos los mexicanos, con prioritaria atención a la población históricamente discriminada, como mujeres, niños, niñas y jóvenes, personas en condiciones de marginación, con discapacidad, personas adultas mayores, de comunidades indígenas y afro mexicanas.

Descripción general del servicio:

- Garantizar el servicio de transporte, de guías de turistas y los relacionados a la realización de recorridos turísticos para que más mexicanos viajen para conocer y valorar el patrimonio natural, cultural e histórico del país.
- Facilitar el derecho humano al descanso y a la recreación, impulsar la integración familiar y el empoderamiento social a través del turismo de mujeres, personas adultas mayores, niñas, niños, y adolescentes que viven o han vivido en condiciones de vulnerabilidad a través de la sensibilización en el conocimiento de los derechos humanos, la igualdad entre mujeres y hombres y la solución pacífica de conflictos.

Población objetivo:

El proyecto **"SONRISAS POR MÉXICO"**, se dirigirá a la población en general de la Ciudad de México, con enfoque prioritario en mujeres, personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, (sin excluir o discriminar a hombres) de las alcaldías que presentan población en situación de pobreza, exclusión, violencia e interculturalidad (poblaciones de lengua indígena), jefas de familia y/o jefatura femenina, cuidadoras primarias y personas con discapacidad.

Obstáculos y oportunidades durante la operación**Obstáculos:**

La pandemia no ha permitido implementar acciones de sensibilización presenciales.

Oportunidades:

Aprovechar la disposición de las tecnologías de la información para adaptarse e impulsar acciones y operar en condiciones diferentes no previstas, no obstante la contingencia por la pandemia del Coronavirus 19 y hacer visible y destacar la importancia de la igualdad de género, la inclusión, la no discriminación y construir ambientes y espacios laborables propicios para el desarrollo de las y los servidores públicos y así como propiciar el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Secretaría de Turismo.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actualización del padrón electoral y expedición de la credencial para votar

Ramo: 22 Instituto Nacional Electoral

Clave de la UR: 111

Nombre de la UR: Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores

Clave del Pp: R005

Nombre del Pp: Actualización del padrón electoral y expedición de la credencial para votar

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre hombres y mujeres

Número y denominación de la acción: 107. Establecer y difundir programas educativos sociales, culturales y/o deportivos que promuevan la corresponsabilidad y conciliación personal, familiar y laboral.

Definición de la población objetivo

Se considera a 587 mujeres y 723 hombres funcionarias y funcionarios de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Se identifica pocas mujeres y un mayor número de hombres en los cargos directivos por lo que se considera conveniente promover el conocimiento, a través de actividades lúdicas y experimentales, acerca de la igualdad de género, la relevancia de la conciliación entre la vida familiar y laboral, así como la participación y cultura democrática a las que asista el personal en compañía de sus familias.

En este evento se facilita que el cuerpo directivo muestre su compromiso con la igualdad de género a sus equipos de trabajo y también realizan actividades que les permite adquirir y fortalecer sus conocimientos en la materia.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se prevé realizar esta actividad en el mes de noviembre del año en curso en el marco del Día internacional para la eliminación de la violencia en contra de la mujer.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se observa un factor de riesgo debido a las consideraciones alrededor de la pandemia.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actualización del padrón electoral y expedición de la credencial para votar

Ramo: 22 Instituto Nacional Electoral

Clave de la UR: 111

Nombre de la UR: Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores

Clave del Pp: R005

Nombre del Pp: Actualización del padrón electoral y expedición de la credencial para votar

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre hombres y mujeres

Número y denominación de la acción: 610. Difusión, campañas de sensibilización, pláticas, trípticos, carteles, distintivos y promocionales

Definición de la población objetivo

Ciudadanía en general que asiste a Módulos de Atención Ciudadana

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Derivado a las recientes reformas políticas que introdujeron el concepto de violencia política, así como la paridad en todos los cargos públicos y en las actividades que realice el Instituto Nacional Electoral se consideró oportuno reforzar la difusión para informar acerca de los derechos políticos que acceden las mujeres al tramitar la credencial en el marco del proceso electoral del año 2021.

El tríptico contiene información relevante de la Credencial para Votar como por ejemplo: el nuevo modelo y sus medidas de seguridad, los requisitos para tramitarla, los derechos políticos a los que acceden las mujeres al tramitarla, la atención en módulos que se brinda a la población de grupos en situación de vulnerabilidad, los mecanismos que el INE pone a disposición de la ciudadanía para verificar que no sean agregadas sin su consentimiento a un partido político, una línea del tiempo con las modificaciones al marco normativo para garantizar que la participación política de las mujeres sea de manera libre y activa, así como el concepto de violencia política y los medios para presentar denuncias.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el mes de abril se solicitó al área administrativa realizar la contratación de los servicios de traducciones a lenguas indígenas. Sin embargo, la propuesta de ofertas de proveedores se declaró desierta debido a que no cumplían con los requerimientos técnicos, ni administrativos. Debido a que se contempló la traducción a lenguas indígenas de este material se prologó la impresión ya que por motivos de la pandemia los traductores se encontraban en sus lugares de origen y no podían viajar a la CDMX, lo que originó un retraso en esta actividad

En el mes de julio se realizó nuevamente las gestiones para la contratación de los servicios de traducción, así como para los servicios de impresión con lo que se dará cumplimiento a este indicador y a la meta planteada.

En el mes de septiembre se concluyó la traducción a 20 lenguas indígenas y actualmente se realizan las gestiones para licitar los servicios de impresión de los materiales de difusión.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Capacitación y educación para el ejercicio democrático de la ciudadanía

Ramo: 22 Instituto Nacional Electoral

Clave de la UR: 115 / 200

Nombre de la UR: Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica/ Juntas Locales Ejecutivas

Clave del Pp: R003

Nombre del Pp: Capacitación y educación para el ejercicio democrático de la ciudadanía

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 207. Acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.

Definición de la población objetivo

Perfil de la población objetivo:

- Mujeres y hombres de diferentes grupos étnicos.
- Mujeres afromexicanas.
- Niñas, niños y adolescentes.
- Jóvenes.
- Población en general.
- Mujeres síndicas, regidoras, militantes de partidos políticos, líderes comunitarias, activistas, defensoras, integrantes de OSC y de observatorios electorales, candidatas a cargos de elección.
- Mujeres y hombres funcionarios públicos de instituciones vinculadas a institutos de las mujeres, de derechos humanos, de tribunales, partidos políticos y órganos electorales.
- Periodistas de medios nacionales y locales, de radio, televisión y prensa escrita.
- Mujeres campesinas, artesanas, amas de casa, comerciantes.
- Hombres en situación de reclusión.

En este reporte se añaden como parte de la población objetivo hombres presidentes municipales, síndicos y regidores.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

¿Cómo afectan las brechas de desigualdad la participación política de las mujeres?

En los informes de las 51 OSC se pudieron advertir las desigualdades que viven las mujeres en su día a día e impactan en el ejercicio de diferentes derechos; en el caso de los derechos políticos, una de las brechas identificadas para la participación política de las mujeres indígenas es que, a pesar de que se cuenta con lineamientos de acciones afirmativas para los pueblos y comunidades indígenas emitidos por los

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Organismos Públicos Locales, los partidos políticos no respetaron los derechos de las personas indígenas y postularon a mujeres que se auto adscribieron indígenas sin serlo.

Esto no afecta solamente a las mujeres indígenas, sino también a los hombres y a los pueblos mismos, por lo que la discriminación se acentúa en el contexto electoral hacia esta población. Respecto a la violencia y discriminación de género, de un listado de 40 precandidaturas para hombres, solo se registraron dos para mujeres indígenas; el registro de precandidaturas es apenas el inicio de la ruta de la desigualdad que tuvieron que recorrer quienes decidieron contender para diputaciones locales, el desafío siguiente fue tener recursos para financiar las campañas y contar con una estructura para defender los votos, además de vencer a sus contrincantes.

Como en otros procesos electorales, se observó que las mujeres asistentes a los talleres y que están participando en candidaturas del proceso electoral; además, refieren que hay muchas irregularidades en el actuar de sus partidos políticos, que las decisiones están en manos de hombres y que solas y con recursos propios hacen sus campañas, sin apoyo, mientras que los hombres cuentan con el apoyo institucional de los partidos políticos. Esta es una constante en varios proyectos, la negligencia al interior de los partidos políticos que se niegan a cumplir con la ley. Un ejemplo claro y expuesto en diversos proyectos es la nula o deficiente capacitación que reciben las mujeres militantes de los partidos políticos.

Por otro lado, refieren que al interior de los partidos políticos falta capacitación y formación de cuadros, así como el desconocimiento de las mujeres militantes sobre las instituciones que garantizan sus derechos político-electorales.

Los prejuicios y las opiniones negativas de las personas hacia las mujeres que participan políticamente siguen afectando a las mujeres que deciden participar, al respecto, se documentó la experiencia de una OSC que dio cuenta de que las mujeres señalaron que la gente insulta a las mujeres que les gusta participar en política y a los hombres no, esa situación hace que muchas mujeres desistan de participar por miedo a la crítica, la falta de apoyo y las agresiones que sufren al interior de sus partidos políticos. Por otro lado, hay cierta desconfianza hacia la política, ya que consideran que se ha entendido la política como buscar un bien personal y no el bien común. Otro factor ha sido “la descalificación histórica de los hombres que nos dicen que no podemos”.

Estos prejuicios y creencias de que los espacios públicos son exclusivamente de los hombres permanece en muchas latitudes del país y un proyecto lo evidencia en zonas rurales de Veracruz donde las mujeres no son invitadas a eventos políticos porque consideran que “no tiene nada que opinar”.

Diferentes tipos de violencia

La violencia de género, en sus diferentes manifestaciones, se ha normalizado entre la sociedad mexicana, al grado que cuesta trabajo identificarla, a partir del abordaje de temas como la violencia política contra las mujeres en razón de género (VPcMRG) es que se exponen los diferentes tipos de violencia, visibilizándola y reconociéndola.

Mujeres que participaron en los talleres impartidos por las OSC indicaron haber sufrido algún tipo de violencia por cuestiones de género, los hombres mismos comentaron como es que sus padres ejercen violencia hacia su madres o tías, incluso a mujeres policías o alguna mujer con cargo público, el taller se dio en municipios del estado de México con extrema pobreza y desigualdad. Las niñas también comentaron que son acosadas en la escuela por sus compañeros.

Entre otros problemas identificados por las mujeres están las tareas de cuidados que recaen sobre ellas, no solo de los hijos, sino también de sus padres y familiares enfermos. Un aspecto no menor que es importante destacar es la seguridad que muestran los hombres para hablar, a diferencia de las mujeres.

Las brechas digitales fueron otro factor de desigualdad para las mujeres, la falta de acceso a internet, computadoras o teléfonos inteligentes fue un factor que les limitó su participación en espacios virtuales.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El PNIPPM edición 2020 ha culminado y el alcance poblacional quedó en las cifras ya reportadas en el segundo trimestre. Para mayor referencia se cita a la población beneficiaria del Programa Presupuestario:

	Población Objetivo		Población Atendida
Mujeres:	5,738	Mujeres:	8,132
Hombres:	1,012	Hombres:	2,459
Total:	6,750	Total:	10,591

Si bien la implementación de los proyectos que forman parte del PNIPPM 2020 ha concluido, razón por la cual los alcances del público objetivo no se modifican respecto a lo reportado en el 2do trimestre, en el tercer trimestre se han realizado actividades tendientes al cierre del programa, de las cuales se da cuenta líneas abajo.

En cuanto al indicador relativo a “Asistentes en actividades para promover la participación de las mujeres en distintas vertientes”:

En el tercer trimestre del ejercicio 2021 se han realizado diversas actividades con las cuales se concluirán por completo las actividades de la citada edición del programa; en ese sentido, en el mes de julio se continuó con la revisión de los informes finales presentados por las Organizaciones de la Sociedad Civil que participaron PNIPPM 2020, las observaciones realizadas fueron atendidas por las OSC.

Por otro lado, en el mes de julio se concretó la sistematización final de los resultados obtenidos con la implementación de los proyectos participantes en el programa, la cual servirá de insumo para la rendición de cuentas a través del informe que será presentado ante la Comisión competente del INE en el mes de octubre.

A partir del mes de agosto se comenzó la elaboración de un video documental que incorporará los proyectos más destacados de la edición 2020 del PNIPPM, así como testimonio de las representaciones de algunas OSC y de público objetivo beneficiado con la implementación de los proyectos. Además, se incorporará la participación de autoridades institucionales.

En el mes de octubre se tiene contemplada la realización de un evento virtual de cierre del PNIPPM 2020, en el que serán convocadas las OSC participantes de dicha edición, así como las OSC que participarán en la edición 2021.

En cuanto al indicador “Proyectos impulsados para promover la participación de las mujeres en distintas vertientes”:

En el periodo de vigencia de la convocatoria del PNIPPM 2021, del 25 de junio al 20 de julio, se registraron 123 proyectos de OSC interesadas en participar. Del 21 de julio al 6 de agosto se llevó a cabo la etapa de registro

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

y validación de propuestas, en la que se realiza una revisión minuciosa de la documentación que acompañaron las OSC, verificando que cumplan con los requisitos previstos en las Reglas de Operación. Al respecto, 72 proyectos cumplieron en tiempo y forma con la documentación requerida en la convocatoria del Programa.

El 13 de agosto se llevó a cabo la sesión de instalación del Comité Dictaminador del PNIPPM 2021 integrado por personas expertas en los temas objeto del programa.

Del 13 al 27 de agosto se llevó a cabo la dictaminación de proyectos a cargo de las personas integrantes del Comité Dictaminador, cada uno de los 72 proyectos que accedieron a esta etapa, fueron revisados por 3 personas dictaminadoras, a fin de contribuir a un proceso de selección objetivo. Un dato relevante es que los proyectos se registran con un pseudónimo con la finalidad de que los dictaminadores no identifiquen a la OSC postulantes y evitar sesgos en sus decisiones.

El 28 de agosto, se organizó la información en una base de datos en la que se concentraron las evaluaciones e información importante plasmada por las y los Dictaminadores.

El 1 de septiembre, el Comité Dictaminador sesionó con el objeto de seleccionar las OSC ganadoras que participarán en la edición 2021 del PNIPPM. Como resultado de la sesión, se determinó que 54 OSC participarán en la edición 2021 del programa. En ese sentido, el alcance en este indicador es del 128% en relación con el número de proyectos inicialmente contemplados.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a que la implementación de los proyectos del PNIPPM 2020 concluyó, no se reportan obstáculos adicionales a los reportados en el segundo trimestre.

Sin embargo, en cuanto a oportunidades detectadas en el tercer trimestre, se advierte la posibilidad de tomar la sistematización final como un instrumento de apoyo para determinar acciones de mejora en la edición 2021 del PNIPPM, además, permitirá un mapeo de las actividades realizadas para detectar las necesidades de capacitación para el mejoramiento de la implementación de los proyectos en la siguiente edición.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Capacitación y educación para el ejercicio democrático de la ciudadanía

Ramo: 22 Instituto Nacional Electoral

Clave de la UR: 115

Nombre de la UR: Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica

Clave del Pp: R003

Nombre del Pp: Capacitación y educación para el ejercicio democrático de la ciudadanía

Tipo de acción: 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

Número y denominación de la acción: 402. Difusión para la sensibilización sobre el derecho a la igualdad

Definición de la población objetivo

De las 97 actividades de difusión programadas a nivel Local (3 por cada entidad federativa) y 1 actividad a nivel Nacional para la difusión de los materiales producidos que ayuden a generar reflexión sobre la violencia de género para su erradicación, se considera contar con la participación de personas que reflejen la diversidad cultural, de género y sociodemográfica de México, ya que la difusión se realizará en las 32 entidades federativas.

El perfil de población es el siguiente:

- Personas de la comunidad LGBTTTIQ+.
- Mujeres y hombres de diferentes grupos indígenas del país.
- Niñas, niños y jóvenes de comunidades indígenas, rurales y urbanas.
- Mujeres con discapacidades.
- Población en general.
- Mujeres síndicas y regidoras.
- Mujeres y hombres funcionarios públicos de instituciones vinculadas a institutos de las mujeres, de derechos humanos, de tribunales, partidos políticos y órganos electorales.
- Autoridades comunitarias con liderazgo en sus comunidades.
- Mujeres campesinas, artesanas, amas de casa.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En México, actualmente sigue existiendo una desvalorización social y cultural de las mujeres, que les impide tener acceso a la educación de alta calidad, a la responsabilidad compartida en las responsabilidades laborales y familiares, y a tener una vida libre de violencia. La discriminación y los estereotipos de género que se reproducen en la sociedad siguen limitando sus opciones; las altas tasas de violencia en el hogar y en el

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

espacio público, y el acceso a la justicia continúa siendo desigual, lo que provoca que continúen las brechas de género entre mujeres y hombres.

La mayoría de los países con índices más altos de feminicidios se encuentran en América Latina, países que reproducen la ideología de superioridad masculina, lo que provoca que se cometan más actos violentos en razón de género en contra de las mujeres.

En los últimos años, en México se han realizado muchos esfuerzos por parte de organizaciones internacionales, del gobierno local y de la sociedad civil para erradicar la violencia en razón de género y desarrollar un concepto de equidad aplicable a nuestro contexto, pero, actualmente, seguimos en proceso de adoptarlo y adaptarlo a nuestra sociedad. Razón por la cual es importante visibilizar y generar reflexión sobre la violencia de género; si esta ideología es cuestionada y, sobre todo, modificada, cada hombre y mujer podrá hacer valer sus derechos y libertades para decidir sobre sí misma, además de rodear a las mujeres de una sociedad que las respete.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Porcentaje de actividades de difusión orientadas a visibilizar conductas que promueven la desigualdad social por razón de género.

Respecto al procedimiento de Licitación de contratación de una persona o instancia proveedora que realice el diseño y conceptualización del proyecto documental transmedia para generar reflexión sobre la violencia de género mediante un ejercicio digital que se expondrá en entornos digitales, durante el tercer trimestre se revisó la propuesta de la segunda convocatoria enviada por la Dirección Ejecutiva de Administración (DEA) y se atendió la solicitud de revisión; sin embargo, al momento, se determinó replantear el objeto de la contratación a fin de alinearla al contexto actual; por lo que en el próximo trimestre se trabajará en dicho replanteamiento y en la contratación del servicio.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

No aplica

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Vinculación con la Sociedad

Ramo: 22 Instituto Nacional Electoral

Clave de la UR: 104

Nombre de la UR: Coordinación Nacional de Comunicación Social

Clave del Pp: R010

Nombre del Pp: Vinculación con la Sociedad

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Número y denominación de la acción: 207. Acciones para la igualdad entre mujeres y hombres

Definición de la población objetivo

Candidatas cuyas acciones se difunden en prensa tradicional y redes sociales durante los procesos electorales 2020- 2021

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Durante los procesos electorales las candidatas enfrentan tanto inequidad como discriminación en la cobertura de sus actividades proselitistas. En el proceso electoral 2018- 2019, la cobertura para los candidatos fue 230% mayor en redes sociales y 350% en prensa tradicional que la dedicada a las candidatas, mientras que durante las campañas electorales de dicho proceso electoral se registraron 118 mensajes con violencia política en contra de las mujeres. Uno de los primeros pasos para erradicar estos sesgos es identificarlos con el fin de elaborar, posteriormente, políticas públicas que coadyuven a prevenirlos, sancionarlos y eliminarlos.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el periodo, se clasificaron los registros de las bases de datos de la segunda y tercera fase, que incluye además del análisis de las fuentes, y la violencia tanto de género, como la violencia en razón de género, el proceso de selección y registro de candidatos y candidatas a diputados federales; el proceso de selección y registro de candidatos y candidatas de los grupos de atención prioritaria; el proceso de selección y registro de candidatos y candidatas a gobernador o gobernadora, las denuncias de las y los aspirantes a una candidatura en torno al incumplimiento de los lineamientos 3 de 3 contra la violencia; la atención a las

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

normas sanitarias en los procesos de selección de candidatos y precampañas en el marco de la pandemia por Covid19, así como los temas relacionados con los grupos de atención prioritaria, los lineamientos de paridad en las gubernaturas y los lineamientos 3 de 3 contra la violencia. Además, se avanza con el proceso de registro y clasificación de la información de la cuarta fase.

Adicionalmente se concluyó el análisis de la primera fase, segunda y tercera fase, las que están en proceso de revisión. En cada una de ellas se revisó y se fortaleció la metodología para mejorar la clasificación de los registros de prensa y de la red social Twitter.

Al momento, se observan los siguientes avances por las fases de trabajo:

- a) En la primera fase** se obtuvieron 1,124 registros de prensa (RP) de los medios de comunicación convencionales que abarcan prensa escrita, radio, televisión, y portales de noticias, de los cuales se eligió una muestra de 737 RP, es decir, el 65.5 por ciento.

En el caso de los RS se obtuvieron 816 registros de los cuales se sacó una muestra de 564 RS, el 69.1 por ciento.

- b) En la segunda fase** se obtuvieron: 1, 620 registros de los medios de comunicación convencionales y se sacó una muestra de 400, con un error máximo asociado a una proporción del 50% es de $\pm 4.17\%$, con un nivel de nivel de confianza del 95%.

Mientras, se detectaron 3,813 registros en la red social Twitter (RS) y se obtuvo una muestra de 400 registros con un error máximo asociado a una proporción del 50% es de $\pm 4.54\%$, con un nivel de nivel de confianza del 95%.

- c) En la tercera fase** se obtuvieron 606 registros de los medios de comunicación convencionales y se sacó una muestra de 400, con un error máximo asociado a una proporción del 50% es de $\pm 4.17\%$, con un nivel de nivel de confianza del 95%.

Mientras que se detectaron 1,359 registros en la red social Twitter y se obtuvo una muestra de 400, el error máximo asociado a una proporción del 50% es de $\pm 4.04\%$, con un nivel de nivel de confianza del 95%.

Al mismo tiempo concluyó la clasificación de la cuarta fase e inició el análisis de la misma.

- d) En la cuarta fase** se obtuvieron 5,200 registros de los medios de comunicación convencionales y se sacó una muestra de 1,000 con un error máximo asociado a una proporción del 50% es de $\pm 2.73\%$, con un nivel de nivel de confianza del 95%

Mientras se detectaron 11,824 registros de la red social Twitter y se sacó una muestra de 1,000, con un error máximo asociado a una proporción del 50% es de $\pm 2.91\%$, con un nivel de nivel de confianza del 95%.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

No aplica.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Tecnologías de información y comunicaciones.

Ramo: 22 Instituto Nacional Electoral

Clave de la UR: 109

Nombre de la UR: Unidad de Servicios Informáticos

Clave del Pp: R011

Nombre del Pp: Tecnologías de información y comunicaciones.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Número y denominación de la acción: 207. Acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.

Definición de la población objetivo		
Población Objetivo:		
<ul style="list-style-type: none"> Al interior de la Unidad Técnica de Fiscalización (UTF): 319 mujeres y 347 hombres, entre 22 a 71 años de edad. 		
Porcentaje del personal que labora en la Unidad Técnica de Fiscalización		
Distribución por sexo	Hombres	Mujeres
Unidad Técnica de Fiscalización	52%	48%
<ul style="list-style-type: none"> Al exterior de la Unidad Técnica de Fiscalización: Comités Ejecutivos Nacionales de los partidos políticos nacionales, los Comités Ejecutivos Estatales de los partidos políticos nacionales con acreditación en las 32 entidades federativas y los partidos políticos locales. 		
Población beneficiada al exterior de la Unidad Técnica de Fiscalización		
Ámbito de aplicación	No. de sujetos obligados	
Nacional	10	
Local	366	

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La UTF planteó un proyecto encaminado a retroalimentar semestralmente a los partidos políticos respecto a la planeación y ejecución de los proyectos que conforman su Programa Anual de Trabajo (PAT) para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.

Dichas recomendaciones serán orientadas a cumplir con la normatividad aplicable y atendiendo a las recomendaciones establecidas en el “Protocolo para la implementación de buenas prácticas en el ejercicio de los recursos del gasto programado: capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres”, así como la aplicación de las reformas en materia de prevención y erradicación de violencia política contra las mujeres aplicable al ámbito de fiscalización, con el propósito de fomentar y difundir las siguientes acciones:

1. El acceso de las mujeres a los recursos etiquetados de los partidos políticos, para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.
2. La participación de las mujeres en los procesos de formación y especialización que les permita participar en la vida política y/o acceder en los puestos de toma de decisión.
3. El acceso de las mujeres a la información, capacitación y conocimiento en relación al marco jurídico de sus derechos humanos en materia político-electoral, la igualdad de género y la prevención y atención de la violencia política en razón de género.
4. Promover acciones que orienten a los partidos políticos hacia la correcta ejecución del gasto para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.
5. Orientar la alineación de los PAT con el objetivo del rubro de gasto, conforme a la normatividad aplicable.
6. Incrementar la eficacia y calidad de los proyectos a través de buenas prácticas.
7. Fomentar la transversalización de la perspectiva de género.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No existen acciones afirmativas dentro de los proyectos que programó la UTF para el año 2020.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. Capacitación

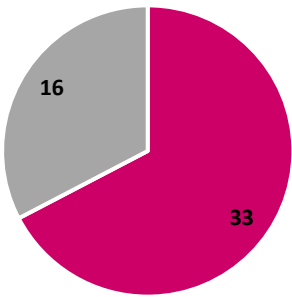
Como resultado de las acciones emprendidas por la UTF en temas de igualdad, el ejercicio de los derechos político electorales y la perspectiva de género enfocadas a la fiscalización de los recursos, desde 2011 se ha capacitado a los partidos políticos, así como al personal que integra la Unidad.

En el **primer trimestre**, el personal de la Coordinación Operativa de la UTF impartió el taller denominado “Planeación, diseño y ejecución del Programa Anual de Trabajo (PAT) 2021” a las y los representantes de finanzas y personas responsables de elaborar y ejecutar los Programas Anuales de Trabajo de Actividades Específicas, de Capacitación, Promoción y Desarrollo del Liderazgo Político de las Mujeres y de Liderazgos Juveniles de los partidos políticos nacionales y locales.

Durante el **primer trimestre** de 2021 se impartieron 23 eventos de capacitación en la modalidad de “videoconferencia” dirigidos a los partidos políticos en los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Coahuila, Colima, Chihuahua, Ciudad de México, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas, logrando una asistencia de **49** personas, de las cuales se identificaron **16** hombres y **33** mujeres.

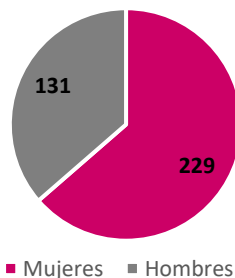
ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados							
	<p>Personas capacitadas 2021 1er trimestre</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Género</th> <th>Número de personas capacitadas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mujeres</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td>Hombres</td> <td>16</td> </tr> </tbody> </table> <p>■ Mujeres ■ Hombres</p>	Género	Número de personas capacitadas	Mujeres	33	Hombres	16
Género	Número de personas capacitadas						
Mujeres	33						
Hombres	16						
	<p>A finales del año pasado y durante el primer trimestre se capacitó a todos los partidos políticos, durante el segundo trimestre de 2021 no se llevaron a cabo capacitaciones en materia de gasto programado. Asimismo, es importante señalar que durante el segundo trimestre tuvo mayor intensidad el proceso electoral y los partidos enfocaron la mayor parte de sus esfuerzos a dicho proceso.</p> <p>Durante el tercer trimestre de 2021 se impartió un evento de capacitación a través de la plataforma digital de capacitación, el cual estuvo dirigido a los partidos políticos nacionales y locales a nivel nacional, logrando una asistencia de 360 personas, de las cuales se identificaron 229 mujeres y 131 hombres.</p>						

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Personas capacitadas 2021
3er trimestre



2. Programas Anuales de Trabajo

Al cierre del **primer trimestre**, la UTF recibió **549** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **54** modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales. En la siguiente gráfica, se observa el número de PAT recibidos:

PAT recibidos 1er trimestre								
Mes	Total PAT iniciales	Total PAT mod	Recibidos por rubro					
			AE	AE mod	LPM	LPM mod	LJ	LJ mod
Enero	138	0	69	0	69	0	0	0
Febrero	245	16	111	14	125	2	9	0
Marzo	166	38	75	22	69	16	22	0
Total	549	54	255	36	263	18	31	0

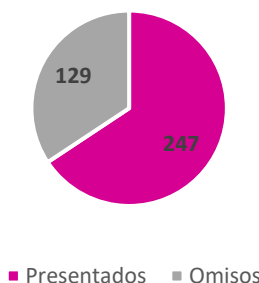
A la fecha de la presentación del primer informe, se han recibido **549** PAT de **247** partidos políticos; sin embargo, existen **129** partidos políticos locales omisos, por lo que la UTF emitió oficios recordatorios, exhortándolos a presentar sus programas faltantes que suman un total de **206**, el detalle se muestra en la siguiente gráfica:

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

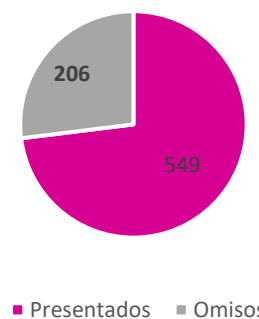
INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Partidos Políticos con PAT
presentados



Proyectos PAT recibidos



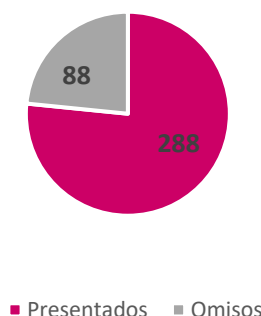
En el segundo **trimestre**, la UTF recibió **32** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **78** modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales. En la siguiente gráfica, se observa el detalle:

PAT recibidos 2do trimestre								
Mes	Total PAT iniciales	Total PAT mod	Recibidos por rubro					
			AE	AE mod	LPM	LPM mod	LJ	LJ mod
Abril	22	42	11	18	9	21	2	3
Mayo	8	16	5	13	3	3	0	0
Junio	2	20	1	12	1	8	0	0
Total	32	78	17	43	13	32	2	3

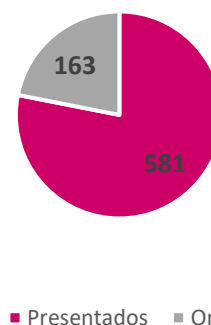
A la fecha de presentación del segundo informe, considerando los datos del primer y segundo trimestre, se han recibido **581** PAT iniciales de **288** partidos políticos; sin embargo, existen **88** partidos políticos locales omisos, por lo que la UTF emitió oficios recordatorios, exhortándolos a presentar sus programas faltantes que suman un total de **163** (77 de Actividades Específicas, 74 Capacitación, Promoción y Desarrollo del Liderazgo Político de las Mujeres y 12 de Liderazgos Juveniles). El detalle se muestra en la siguiente gráfica:

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Partidos políticos con PAT presentados



Proyectos PAT recibidos

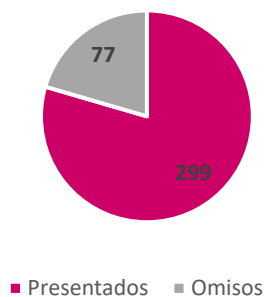


En el tercer **trimestre**, la UTF recibió **18** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **325** modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales. En la siguiente gráfica, se observa el detalle:

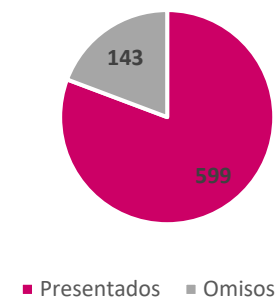
PAT recibidos 3er trimestre								
Mes	Total PAT iniciales	Total PAT mod	Recibidos por rubro					
			AE	AE mod	LPM	LPM mod	LJ	LJ mod
Julio	2	89	1	45	1	41	0	3
Agosto	9	102	4	59	5	40	0	3
Septiembre	7	134	2	52	4	72	1	10
Total	18	325	7	156	10	153	1	16

En total, al final del tercer trimestre se recibieron **599** PAT iniciales de **299** partidos políticos; sin embargo, existen **77** partidos políticos locales omisos, por lo que la UTF emitió oficios recordatorios, exhortándolos a presentar sus programas faltantes que suman un total de **143** (68 de Actividades Específicas, 64 Capacitación, Promoción y Desarrollo del Liderazgo Político de las Mujeres y 11 de Liderazgos Juveniles). El detalle se muestra en la siguiente gráfica:

Partidos políticos con PAT presentados



Proyectos PAT recibidos



ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>3. Proyecto específico “D200010. Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género”</p> <p>Para el ejercicio 2021, la UTF planteó el proyecto específico denominado “Acciones para el fortalecimiento de la fiscalización con perspectiva de género”, cuyo objetivo es identificar áreas de oportunidad e implementar acciones de mejora que contribuyan al fortalecimiento de la rendición de cuentas del gasto programado que ejercen los partidos políticos, el cual contiene las actividades siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar el análisis cualitativo y cuantitativo de la información contenida en los Programas Anuales de Trabajo del gasto programado presentados por los partidos políticos a nivel nacional en el ejercicio 2021. ➤ Disponer del servicio integral de la aplicación en dispositivos móviles y la plataforma de visitas de verificación del gasto programado. <p>Cabe destacar que la actividad 1 se compone de recursos de dos programas presupuestarios “R009. Otorgamiento de prerrogativas a partidos políticos, fiscalización de sus recursos y administración de los tiempos del Estado en radio y televisión – Unidad Técnica de Fiscalización” y “R011. Tecnologías de información y comunicaciones - Unidad de Servicios Informáticos”; mismos que son administrados por la UTF. Por lo tanto, aun cuando el avance se reportará de manera separada por programa presupuestario, la población beneficiada y la información cualitativa serán vinculantes. Por lo que respecta a las actividades, se compone de recursos de ambos programas presupuestarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Actividad 1 “Realizar el análisis cualitativo y cuantitativo de la información contenida en los Programas Anuales de Trabajo del gasto programado presentados por los partidos políticos a nivel nacional en el ejercicio 2021”. <p>Durante el primer trimestre, se revisaron a través del módulo del PAT en el SIF, un total de 549 Programas Anuales de Trabajo iniciales y 54 modificaciones, presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, que suman 603, de los cuales se emitirán recomendaciones a dichos institutos políticos, para la mejora en su planeación, ejecución y aplicación de los recursos durante el ejercicio. Cabe mencionar que los oficios de observaciones y recomendaciones serán notificados a los partidos políticos al finalizar el primer semestral del ejercicio 2021.</p> <p>Durante el segundo trimestre, se recibieron y analizaron a través del módulo del PAT en el SIF, un total 32 Programas Anuales de Trabajo iniciales y 78 modificaciones, presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, de los cuales, en julio de 2021, se notificarán a los representantes de finanzas los oficios que contienen las recomendaciones a dichos institutos políticos, con el propósito de coadyuvar en la mejora de la aplicación de los recursos del gasto programado.</p> <p>Durante el tercer trimestre, se revisaron y analizaron a través del módulo del PAT en el SIF, un total de 18 Programas Anuales de Trabajo iniciales y 325 modificaciones, presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, que suman 343, de los cuales se emitieron 376 oficios de observaciones y recomendaciones para la mejora en su planeación, ejecución y aplicación de los recursos durante el ejercicio. para la mejora en su planeación, ejecución y aplicación de los recursos durante el ejercicio.</p>

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para el análisis y seguimiento de la información contenida en los PAT, la Coordinación Operativa utiliza el módulo del PAT en el SIF, además de una matriz de evaluación de los elementos que integran la estructura de los programas, con el objeto de emitir recomendaciones u observaciones a los partidos políticos, respecto del contenido y alineación de los proyectos que lo integran, atendiendo lo señalado en la normatividad en la materia.

De los análisis realizados a los PAT, se identificó que alrededor del 3% recaen en actividades que no permiten identificar su alineación con el objetivo del rubro de gasto o en alguna de las restricciones del gasto programado.

Las observaciones y recomendaciones más relevantes son las siguientes:

Observación	Recomendación
No da indicios de que genere conocimientos, habilidades y actitudes de adelanto en las mujeres para el ejercicio político, toda vez que hace referencia a la restructuración y mantenimiento de la página web.	Se recomienda replantear y alinear el contenido del proyecto, es decir, deberá estar orientado al rubro del gasto.
En el presupuesto del proyecto se identificaron gastos relacionados con el protocolo de salud. Los gastos que realicen los partidos políticos para cumplir con los protocolos de salud (gel antibacterial, cubre bocas, caretas, guantes, pruebas para la detección de coronavirus (COVID-19), tapetes sanitizantes, pistolas para toma de temperatura), podrán reportarse como gastos ordinarios.	Se le recomienda realizar una modificación a su PAT en el cual no incluya los gastos relacionados con el protocolo de salud en sus actividades de gasto programado. Dichas erogaciones deben de ser cubiertas con recursos de operación ordinaria.
De la revisión al proyecto del PAT, se observó que tiene como objetivo proporcionar a las participantes las herramientas necesarias para enfrentar las contiendas electorales de estrategias electorales.	Se recomienda replantear y alinear el contenido del proyecto, toda vez que los partidos obtienen ingresos específicos para el proceso de campaña.
Del análisis al proyecto se observó que su objetivo está enfocado a dar a conocer los estatutos del partido y motivar a continuar con la visión del partido político.	"Se recomienda replantear y alinear el contenido del proyecto. El proyecto deberá estar orientado a contener información, concepciones y actitudes orientadas a propiciar la igualdad de oportunidades para el desarrollo político, en el acceso al poder público, la participación en los procesos de toma de decisiones, la educación cívica, paridad de género, respeto de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político-electoral, así como la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género.

Como una acción de mejora mediante el uso del Sistema PAT, se ve reflejado en ahorro de tiempos, en gastos de mensajería, las observaciones y recomendaciones emitidas por la UTF son notificadas electrónicamente a las y los responsables de finanzas de los partidos políticos nacionales y locales a través del Sistema Integral de Fiscalización.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación
La reducción presupuestal al Instituto Nacional Electoral se reflejó en la reducción de recursos por concepto de viáticos y pasajes para el personal designado por la Unidad para realizar las visitas de verificación de las actividades realizados por los partidos políticos nacionales y locales y para realizar capacitaciones presenciales a los partidos políticos en materia de gasto programado. Se encontró como solución la implementación de TIC's, para impartir capacitaciones a través de una sala virtual, así como la sistematización del procedimiento de las actividades del gasto programado.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Gestión Administrativa

Ramo: 22 Instituto Nacional Electoral.

Clave de la UR: 116

Nombre de la UR: Dirección Ejecutiva de Administración

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Gestión Administrativa

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 207. Acciones para la igualdad entre mujeres y hombres

Definición de la población objetivo

Personal de la rama administrativa del INE que recibió al menos una acción de capacitación en temas de Igualdad de Género.

Universo: 7,363 personas servidoras públicas de la rama administrativa:

- Mujeres: 3,240
- Hombres: 4,123

De los cuales 1,100 corresponde a mandos medios y superiores

- Mujeres: 484
- Hombres: 616

La meta integral es del 30% del personal.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Las mujeres históricamente han tenido desventajas culturales para desarrollarse plenamente en el ámbito laboral, disminuyendo sus posibilidades de crecimiento.

Cada año se ha incorporado en el Programa Anual de Capacitación (para el ejercicio 2021 Programa Anual de Profesionalización) acciones de capacitación presenciales, a distancia y en línea, con la intención de permear una perspectiva de transversalización en materia de igualdad y no discriminación. Específicamente en el ejercicio 2020, se incluyeron acciones a distancia para generar mayor cobertura a nivel nacional y porque no se podrían programar sesiones presenciales por la pandemia de COVID-19.

Debido a que existe un número alto de rotación de personal, se mantienen las acciones de capacitación básicas o de introducción, como: "Igualdad de Género"; "Lenguaje Incluyente" o "Perspectiva de Género", sin embargo, para el ejercicio 2021 se incorporarán acciones de seguimiento y especialización, como "Bases teóricas y normativas sobre el derecho a la no discriminación", "Empoderamiento de las mujeres", "La inclusión y promoción laboral de las personas de la Comunidad LGBTIQ+ y de personas con discapacidad" "Herramientas para la inclusión laboral: Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género", "Hostigamiento y acoso sexual o laboral" "Lenguaje y comunicación visual incluyentes".

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Con esta capacitación se busca minimizar la desigualdad y superar los estereotipos discriminatorios sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y hombres en su ámbito laboral, así como prevenir la violencia y el Hostigamiento y Acoso sexual y laboral en la Institución.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Del 1º de julio al 15 de septiembre se puso a disposición del personal de la Rama Administrativa el curso en línea denominado **"Perspectiva de Género"**, en el cual se inscribieron 136 personas, de las cuales, al 15 de septiembre, contamos con 116 personas: 84 mujeres y 32 hombres que concluyeron satisfactoriamente el curso,

El curso de Perspectiva de género tiene una duración de ocho horas y como objetivo: que el personal conozca qué es la Perspectiva de Género, cómo se aplica en el ámbito laboral para el desarrollo de propuestas tendientes a erradicar la desigualdad de género.

Temario

1. Construcción social de las identidades de género
2. Desigualdad y relaciones de poder entre hombres y mujeres
3. Definición de la Perspectiva de Género en la administración pública
4. Transversalización de la Perspectiva de Género

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante el mes de septiembre se llevó a cabo el proceso de contratación de las acciones en materia de igualdad de género y no discriminación con la intención de comenzar con su ejecución a partir del mes de octubre del 2021.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Otorgamiento de prerrogativas a partidos políticos, fiscalización de sus recursos y administración de los tiempos del estado en radio y televisión

Ramo: 22 Instituto Nacional Electoral

Clave de la UR: 120

Nombre de la UR: Unidad Técnica de Fiscalización

Clave del Pp: R009

Nombre del Pp: Otorgamiento de prerrogativas a partidos políticos, fiscalización de sus recursos y administración de los tiempos del estado en radio y televisión

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 207. Acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.

Definición de la población objetivo											
Población Objetivo:											
<ul style="list-style-type: none">Al interior de la Unidad Técnica de Fiscalización (UTF): 319 mujeres y 347 hombres, entre 22 a 71 años de edad.											
<table><tr><th colspan="3">Porcentaje del personal que labora en la Unidad Técnica de Fiscalización</th></tr><tr><th>Distribución por sexo</th><th>Hombres</th><th>Mujeres</th></tr><tr><td>Unidad Técnica de Fiscalización</td><td>52%</td><td>48%</td></tr></table>			Porcentaje del personal que labora en la Unidad Técnica de Fiscalización			Distribución por sexo	Hombres	Mujeres	Unidad Técnica de Fiscalización	52%	48%
Porcentaje del personal que labora en la Unidad Técnica de Fiscalización											
Distribución por sexo	Hombres	Mujeres									
Unidad Técnica de Fiscalización	52%	48%									
<ul style="list-style-type: none">Al exterior de la Unidad Técnica de Fiscalización: Comités Ejecutivos Nacionales de los partidos políticos nacionales, los Comités Ejecutivos Estatales de los partidos políticos nacionales con acreditación en las 32 entidades federativas y los partidos políticos locales.											
<table><tr><th colspan="2">Población beneficiada al exterior de la Unidad Técnica de Fiscalización</th></tr><tr><th>Ámbito de aplicación</th><th>No. de sujetos obligados</th></tr><tr><td>Nacional</td><td>10</td></tr><tr><td>Local</td><td>366</td></tr></table>			Población beneficiada al exterior de la Unidad Técnica de Fiscalización		Ámbito de aplicación	No. de sujetos obligados	Nacional	10	Local	366	
Población beneficiada al exterior de la Unidad Técnica de Fiscalización											
Ámbito de aplicación	No. de sujetos obligados										
Nacional	10										
Local	366										

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La UTF planteó un proyecto encaminado a retroalimentar semestralmente a los partidos políticos respecto a la planeación y ejecución de los proyectos que conforman su Programa Anual de Trabajo (PAT) para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.

Dichas recomendaciones serán orientadas a cumplir con la normatividad aplicable y atendiendo a las recomendaciones establecidas en el “Protocolo para la implementación de buenas prácticas en el ejercicio de los recursos del gasto programado: capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres”, así como la aplicación de la reforma en materia de prevención y erradicación de violencia política contra las mujeres aplicable al ámbito de fiscalización, con el propósito de fomentar y difundir las siguientes acciones:

8. El acceso de las mujeres a los recursos etiquetados de los partidos políticos, para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.
9. La participación de las mujeres en los procesos de formación y especialización que les permita participar en la vida política y/o acceder en los puestos de toma de decisión.
10. El acceso de las mujeres a la información, capacitación y conocimiento en relación al marco jurídico de sus derechos humanos en materia político-electoral, la igualdad de género y la prevención y atención de la violencia política en razón de género.
11. Promover acciones que orienten a los partidos políticos hacia la correcta ejecución del gasto para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.
12. Orientar la alineación de los PAT con el objetivo del rubro de gasto, conforme a la normatividad aplicable.
13. Incrementar la eficacia y calidad de los proyectos a través de buenas prácticas.
14. Fomentar la transversalización de la perspectiva de género.

Lo anterior con el objeto de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, así como la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres que forman parte de los partidos políticos. Cabe señalar que, mediante la rendición de cuentas como parte de la fiscalización a los partidos políticos, la Unidad Técnica de Fiscalización, elaborará oficios de observaciones y recomendaciones a los PAT, asimismo, mediante la práctica de visitas de verificación se dará certeza sobre la aplicación de los recursos destinados por los partidos políticos.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No existen acciones afirmativas dentro de los proyectos que programó la UTF para el año 2021.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

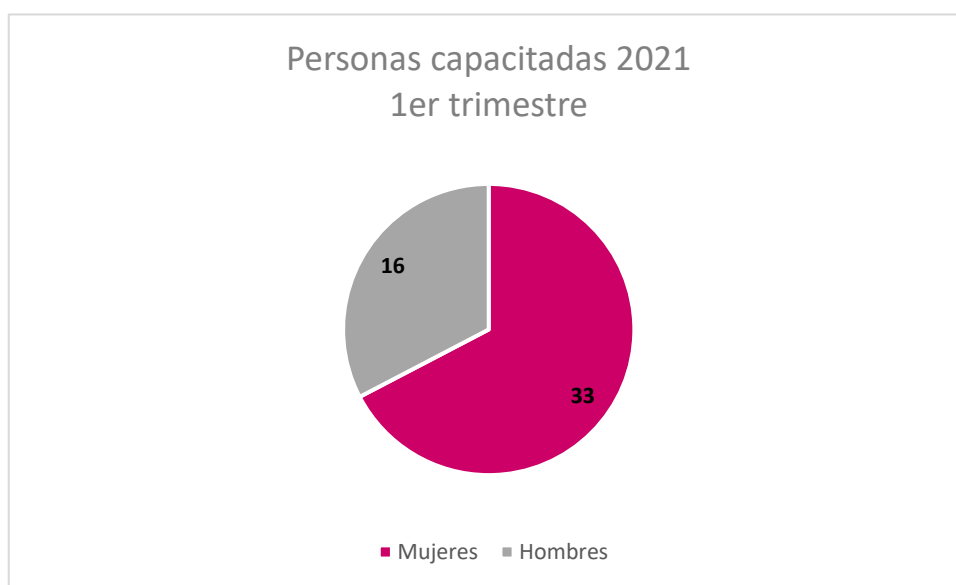
4. Capacitación

Como resultado de las acciones emprendidas por la UTF en temas de igualdad, el ejercicio de los derechos político electorales y la perspectiva de género enfocadas a la fiscalización de los recursos, desde 2011 se ha capacitado a los partidos políticos, así como al personal que integra la Unidad.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el **primer trimestre**, el personal de la Coordinación Operativa de la UTF impartió el taller denominado “Planeación, diseño y ejecución del Programa Anual de Trabajo (PAT) 2021” a las y los representantes de finanzas y personas responsables de elaborar y ejecutar los Programas Anuales de Trabajo de Actividades Específicas, de Capacitación, Promoción y Desarrollo del Liderazgo Político de las Mujeres y de Liderazgos Juveniles de los partidos políticos nacionales y locales.

Durante el **primer trimestre** de 2021 se impartieron 23 eventos de capacitación en la modalidad de “videoconferencia” dirigidos a los partidos políticos en los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Coahuila, Colima, Chihuahua, Ciudad de México, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas, logrando una asistencia de **49** personas, de las cuales se identificaron **16** hombres y **33** mujeres.



Toda vez que a finales del año pasado y durante el primer trimestre se capacitó a todos los partidos políticos, durante el **segundo trimestre** de 2021 no se llevaron a cabo capacitaciones en materia de gasto programado. Asimismo, es importante señalar que durante el segundo trimestre tuvo mayor intensidad el proceso electoral y los partidos enfocaron la mayor parte de sus esfuerzos a dicho proceso.

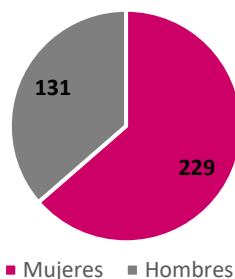
Durante el **tercer trimestre** de 2021 se impartió un evento de capacitación a través de la plataforma digital de capacitación, el cual estuvo dirigido a los partidos políticos nacionales y locales a nivel nacional, logrando una asistencia de **360** personas, de las cuales se identificaron **229** mujeres y **131** hombres.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Personas capacitadas 2021
3er trimestre



5. Programas Anuales de Trabajo

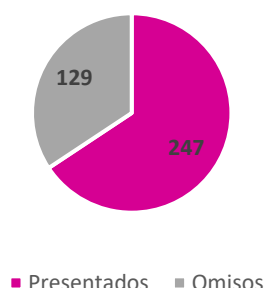
Al cierre del **primer trimestre**, la UTF recibió **549** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **54** modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales. En la siguiente gráfica, se observa el número de PAT recibidos:

PAT recibidos 1er trimestre								
Mes	Total PAT iniciales	Total PAT mod	Recibidos por rubro					
			AE	AE mod	LPM	LPM mod	LJ	LJ mod
Enero	138	0	69	0	69	0	0	0
Febrero	245	16	111	14	125	2	9	0
Marzo	166	38	75	22	69	16	22	0
Total	549	54	255	36	263	18	31	0

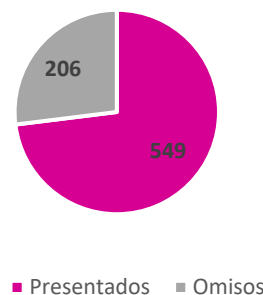
A la fecha de la presentación del primer informe, se han recibido **549** PAT de **247** partidos políticos; sin embargo, existen **129** partidos políticos locales omisos, por lo que la UTF emitió oficios recordatorios, exhortándolos a presentar sus programas faltantes que suman un total de **206**. El detalle se muestra en la siguiente gráfica:

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Partidos Políticos con PAT presentados



Proyectos PAT recibidos

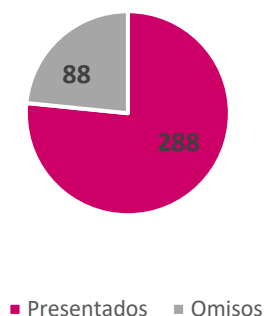


En el segundo **trimestre**, la UTF recibió **32** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **78** modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales. En la siguiente gráfica, se observa el detalle:

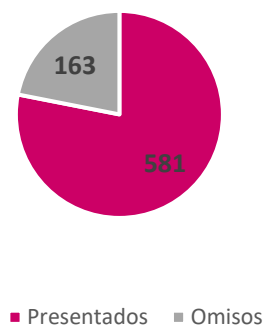
PAT recibidos 2do trimestre								
Mes	Total PAT iniciales	Total PAT mod	Recibidos por rubro					
			AE	AE mod	LPM	LPM mod	LJ	LJ mod
Abril	22	42	11	18	9	21	2	3
Mayo	8	16	5	13	3	3	0	0
Junio	2	20	1	12	1	8	0	0
Total	32	78	17	43	13	32	2	3

A la fecha, considerando los datos del primer y segundo trimestre, se han recibido **581** PAT iniciales de **288** partidos políticos; sin embargo, existen **88** partidos políticos locales omisos, por lo que la UTF emitió oficios recordatorios, exhortándolos a presentar sus programas faltantes que suman un total de **163** (77 de Actividades Específicas, 74 Capacitación, Promoción y Desarrollo del Liderazgo Político de las Mujeres y 12 de Liderazgos Juveniles). El detalle se muestra en la siguiente gráfica:

Partidos políticos con PAT presentados



Proyectos PAT recibidos



ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

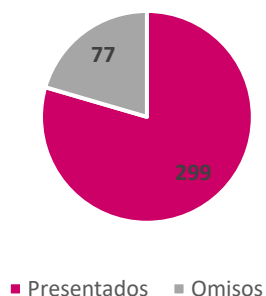
Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el tercer **trimestre**, la UTF recibió **18** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **325** modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales. En la siguiente gráfica, se observa el detalle:

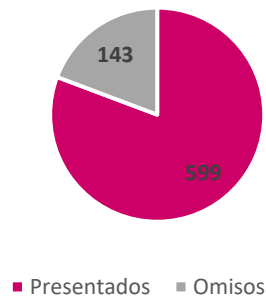
PAT recibidos 3er trimestre								
Mes	Total PAT iniciales	Total PAT mod	Recibidos por rubro					
			AE	AE mod	LPM	LPM mod	LJ	LJ mod
Julio	2	89	1	45	1	41	0	3
Agosto	9	102	4	59	5	40	0	3
Septiembre	7	134	2	52	4	72	1	10
Total	18	325	7	156	10	153	1	16

En total, al final del tercer trimestre se recibieron **599** PAT iniciales de **299** partidos políticos; sin embargo, existen **77** partidos políticos locales omisos, por lo que la UTF emitió oficios recordatorios, exhortándolos a presentar sus programas faltantes que suman un total de **143** (68 de Actividades Específicas, 64 Capacitación, Promoción y Desarrollo del Liderazgo Político de las Mujeres y 11 de Liderazgos Juveniles). El detalle se muestra en la siguiente gráfica:

Partidos políticos con PAT presentados



Proyectos PAT recibidos



6. Visitas de verificación

Derivado de los Programas Anuales de Trabajo presentados por los partidos políticos nacionales y locales, al **primer trimestre** se recibieron **221** escritos de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales dieron aviso a la autoridad sobre la realización de **309** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **82** actividades recibidas en tiempo y forma, de conformidad con los artículos 166, numeral 2 y 277, numeral 1, inciso a) del Reglamento de Fiscalización, como se señala en la siguiente tabla.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Informe por mes								
Mes	Escritos recibidos	Actividades recibidas	Actividades verificadas					Actividades No programadas
			AE	LPM	LJ	Constancia	Total	
Enero	29	37	5	10	0	0	15	22
Febrero	62	87	14	17	0	0	31	56
Marzo	130	185	12	23	1	0	36	149
Total	221	309	31	50	1	0	82	227

Durante el segundo trimestre se recibieron **207** escritos de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales dieron aviso a la autoridad sobre la realización de **245** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **109** actividades recibidas en tiempo y forma, de conformidad con los artículos 166, numeral 2 y 277, numeral 1, inciso a) del Reglamento de Fiscalización, como se señala en la siguiente tabla.

Informe por mes								
Mes	Escritos recibidos	Actividades recibidas	Actividades verificadas					Actividades No programadas
			AE	LPM	LJ	Constancia	Total	
Abril	89	115	23	27	0	0	50	65
Mayo	57	58	11	15	0	1	27	31
Junio	61	72	12	20	0	2	34	38
Total	207	245	46	62	0	3	111	134

A la fecha, considerando los datos del primer y segundo trimestre, se han recibido **428** escritos de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales avisaron a la autoridad sobre la realización de **554** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **193** actividades recibidas en tiempo y forma.

Durante el tercer trimestre se recibieron **448** escritos de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales dieron aviso a la autoridad sobre la realización de **622** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **271** actividades recibidas en tiempo y forma, de conformidad con los artículos 166, numeral 2 y 277, numeral 1, inciso a) del Reglamento de Fiscalización, como se señala en la siguiente tabla.

Informe por mes								
Mes	Escritos recibidos	Actividades recibidas	Actividades verificadas					Actividades No programadas
			AE	LPM	LJ	Constancia	Total	
Julio	115	145	30	37	1	0	68	77
Agosto	141	196	42	41	5	0	88	108
Septiembre	192	281	61	46	8	0	115	166
Total	448	622	133	124	14	0	271	351

Por lo tanto al final del tercer trimestre en total se han recibido **876** escritos de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales informaron a la autoridad sobre la realización de **1176** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **464** actividades recibidas en tiempo y forma.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En las actividades no verificadas, se incluyen los escritos que no se recibieron en los plazos establecidos en la normatividad, los que no contienen la totalidad de los requisitos de forma necesarios para programar su verificación, los que fueron cancelados por los partidos políticos, los que no se verificaron por falta de recursos humanos y materiales, derivado de las cargas de trabajo en la UTF y aquellas actividades presenciales que por motivos de la contingencia por COVID-19, conllevaban un riesgo para el personal.

Derivado de las visitas de verificación, el personal de la UTF valida que los cursos, talleres, seminarios, conferencias, diplomados, coloquios, debates, mesas redondas y/o similares del rubro de gasto de Capacitación, Promoción y Desarrollo del Liderazgo Político de las Mujeres, estén alineados al objeto de gasto y no recaigan en alguna restricción reglamentaria; es decir, que las actividades contengan información, concepciones y actitudes orientadas a propiciar la igualdad de oportunidades para el desarrollo político, en el acceso al poder público y la participación de los procesos de toma de decisiones, retomando temas vinculados con educación cívica, paridad de género, respeto de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político-electoral, así como la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género.

Algunos de los temas más relevantes que la UTF ha verificado son los siguientes:

- Empoderamiento y liderazgo femenino
- Discriminación y violencia política en razón de género contra las mujeres
- Protocolo para atender la violencia política contra las mujeres
- Elaboración de políticas públicas con perspectiva de género
- Uso del lenguaje y comunicación incluyente en el ámbito político

7. Proyecto específico “D200010. Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género”

Para el ejercicio 2021, la UTF planteó el proyecto específico denominado “Acciones para el fortalecimiento de la fiscalización con perspectiva de género”, cuyo objetivo es identificar áreas de oportunidad e implementar acciones de mejora que contribuyan al fortalecimiento de la rendición de cuentas del gasto programado que ejercen los partidos políticos, el cual contiene las actividades siguientes:

- Realizar el análisis cualitativo y cuantitativo de la información contenida en los Programas Anuales de Trabajo del gasto programado presentados por los partidos políticos a nivel nacional en el ejercicio 2021.
- Disponer del servicio integral de la aplicación en dispositivos móviles y la plataforma de visitas de verificación del gasto programado.

Cabe destacar que la actividad 1 se compone de recursos de dos programas presupuestarios “R009. Otorgamiento de prerrogativas a partidos políticos, fiscalización de sus recursos y administración de los tiempos del estado en radio y televisión” y “R011. Tecnologías de información y comunicaciones - Unidad de Servicios Informáticos”; por lo tanto, aun cuando el avance se reportará de manera separada por programa presupuestario, la población beneficiada y la información cualitativa serán vinculantes, entre ambos

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

programas presupuestarios. Por lo que respecta a las actividades, se compone de recursos de ambos programas presupuestarios.

- **Actividad 1** “Realizar el análisis cualitativo y cuantitativo de la información contenida en los Programas Anuales de Trabajo del gasto programado presentados por los partidos políticos a nivel nacional en el ejercicio 2021”.

Durante el **primer trimestre**, se revisaron a través del módulo del PAT en el SIF, un total de **549** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **54** modificaciones, presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, que suman **603**, de los cuales se emitirán recomendaciones a dichos institutos políticos, para la mejora en su planeación, ejecución y aplicación de los recursos durante el ejercicio.

Durante el **segundo trimestre**, se recibieron y analizaron a través del módulo del PAT en el SIF, un total **32** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **78** modificaciones, presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, de los cuales, se notificarán a los representantes de finanzas los oficios que contienen las recomendaciones a dichos institutos políticos, con el propósito de coadyuvar en la mejora de la aplicación de los recursos del gasto programado.

Durante el **tercer trimestre**, se revisaron y analizaron a través del módulo del PAT en el SIF, un total de **18** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **325** modificaciones, presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, que suman, de los cuales se emitieron 376 oficios de observaciones y recomendaciones para la mejora en su planeación, ejecución y aplicación de los recursos durante el ejercicio.

Para el análisis y seguimiento de la información contenida en los PAT, la Coordinación Operativa utiliza el módulo del PAT en el SIF, además de una matriz de evaluación de los elementos que integran la estructura de los programas, con el objeto de emitir recomendaciones u observaciones a los partidos políticos, respecto del contenido y alineación de los proyectos que lo integran, atendiendo lo señalado en la normatividad en la materia.

Con la acción de mejora de la implementación del Sistema PAT y uso del Sistema de Notificaciones Electrónicas, hizo más eficiente la operación del procedimiento, lo cual se reflejó en la estandarización, tiempos de revisión, notificación de la información, así como un ahorro en recursos humanos, materiales y financieros.

- **Actividad 2** “Disponer del servicio integral de la aplicación en dispositivos móviles y la plataforma de visitas de verificación del gasto programado.”

Durante el **primer trimestre**, los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales presentaron un total de **221** escritos informando a la autoridad electoral de la realización de **309** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **82** actividades recibidas en tiempo y forma, de conformidad con los artículos 166, numeral 2 y 277, numeral 1, inciso a) del Reglamento de Fiscalización.

En el **segundo trimestre** se recibieron **207** escritos de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales dieron aviso a la autoridad sobre la realización de **245** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **111** actividades recibidas en tiempo y forma, de conformidad con los artículos 166, numeral 2 y 277, numeral 1, inciso a) del Reglamento de Fiscalización.

En el **tercer trimestre**, los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales presentaron un total de **448** escritos informando a la autoridad electoral de la realización de **622** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **271** actividades recibidas en tiempo y forma, de conformidad con los artículos 166, numeral 2 y 277, numeral 1, inciso a) del Reglamento de Fiscalización.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación
La reducción presupuestal al Instituto Nacional Electoral se reflejó en la reducción de recursos por concepto de viáticos y pasajes para el personal designado por la Unidad para realizar las visitas de verificación de las actividades realizados por los partidos políticos nacionales y locales y para realizar capacitaciones presenciales a los partidos políticos en materia de gasto programado. Se encontró como solución la implementación de TIC's, para impartir capacitaciones a través de una sala virtual, así como la sistematización del procedimiento de las actividades del gasto programado.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Dirección, soporte jurídico electoral y apoyo logístico

Ramo: 22 Instituto Nacional Electoral

Clave de la UR: 122

Nombre de la UR: Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación

Clave del Pp: R008

Nombre del Pp: Dirección, soporte jurídico electoral y apoyo logístico

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 207. Acciones para la igualdad entre mujeres y hombres

Definición de la población objetivo

Conforme a lo establecido en la Ley General de Instituciones y Procedimientos Administrativos, el Instituto Nacional Electoral es un órgano autónomo que ejerce sus funciones en todo el territorio nacional, conforme a la siguiente estructura:

- Oficinas centrales.
- 32 delegaciones, una en cada entidad federativa.
- 300 subdelegaciones, una en cada distrito uninominal.

Asimismo, de acuerdo con las atribuciones establecidas en el Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral, la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGyND) tiene la tarea de transversalizar la perspectiva de igualdad y no discriminación al interior del Instituto, así como coordinar y dar seguimiento a las acciones que se lleven a cabo en la materia. En este sentido, se asume que la población objetivo es la totalidad del personal que trabaja en la institución y que se verá beneficiado por los proyectos y acciones que se emprendan, así como los proyectos que vayan dirigidos al respeto, resguardo, preservación, promoción y fomento de los derechos político-electorales de las personas, en específico de las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad.

De igual forma, se señala que la UTIGyND no distribuye apoyos, bienes o servicios de manera directa.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El 8 de noviembre de 2017, el Consejo General del INE aprobó el acuerdo identificado con el número INE/CG508/2017 mediante el que se establecen los criterios aplicables para el registro de candidaturas a cargos de elección popular federales para el proceso electoral federal 2017-2018, entre los que se encuentran lineamientos de paridad y una acción afirmativa para pueblos y comunidades indígenas. Por ello, la UTIGyND tiene la tarea de monitorear el cumplimiento de las reglas de paridad definidos para las elecciones federales.

Los resultados del Proceso Electoral 2017-2018 son:

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- De las 500 curules de la Cámara Baja, el 48.2% (241) fue obtenido por mujeres, mientras el 51.8% (259) fue ganado por hombres. Lo anterior, implica que, aun cuando la composición no es completamente paritaria, la brecha de género entre mujeres y hombres es de apenas 3.6 puntos porcentuales, que se traduce en 18 curules, teniendo como resultado la integración más acercada a la paridad de género que se haya tenido en la historia de México.
- De los 128 escaños de la Cámara Alta, las mujeres fueron electas para el 49.2% (63) y los hombres para el 50.8% (65), lo que se traduce en una brecha de género de apenas 1.6 puntos porcentuales, que representa una diferencia de sólo 2 escaños.

De igual forma, considerando que el principio de paridad tiene alcances más amplios que la postulación para puestos de elección popular de 50-50 entre mujeres y hombres, el INE evalúa aspectos que influyen en las contiendas electorales, como es el caso de la aparición de las y los candidatos en los medios de comunicación, por lo que deben generarse herramientas para que medios de comunicación y partidos políticos propicien que las contiendas electorales, en los medios de comunicación, se realicen con un enfoque de igualdad, libres de estereotipos de género y mostrando la diversidad social en los mensajes dirigidos a la ciudadanía.

Al interior del INE, en 2015, la UTIGyND llevó a cabo un proyecto denominado “Investigación sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres que trabajan en el INE en el acceso a cargos de dirección”, cuyos principales hallazgos son:

- En el Servicio Profesional se encontró que, cuando en una vacante se solicita cambiar de residencia, existe un sesgo genérico ya que solamente podrán acceder a esa vacante hombres o bien, mujeres solteras que no tengan a cargo una familia o personas a quién cuidar. La disparidad entre sexos es notoria en esta Rama del Instituto, 28.2% son mujeres.
- Para la Rama Administrativa, los puestos dependen (en su mayoría), de la designación del superior inmediato. En este ámbito, existen números casi iguales entre mujeres y hombres, 47.3% son mujeres.
- En el caso del personal de honorarios, los puestos de “Operador” y “Auxiliar” son en los que mayor participación tienen las mujeres respecto a los hombres (más del 55%), en cambio en el puesto de “Responsable”, los hombres representan más del 60%.
- Se encontró que existen puestos con mayor participación de mujeres, tales como: edecanes, psicólogas, archivistas, redactoras, secretarías, e intendentes. Generalmente corresponden a los sueldos más bajos.
- Mismo cargo, sueldo distinto en el caso del puesto de “Líder” por honorarios.
- Puestos “masculinos” y “femeninos” altamente diferenciados en el personal de la Rama Administrativa.
- La mayoría de los puestos de la Rama Administrativa son “masculinos” con 60.7% del total, mientras que los “femeninos” representan el 19.6%. El resto se consideran “mixtos”.
- 62% del personal femenino de la RA es el principal proveedor de su hogar.
- Entre los hallazgos de las entrevistas, resalta que las mujeres consideran que escalar ha significado retos para conciliar su vida familiar y laboral.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- Todas las mujeres entrevistadas hicieron referencia a la tensión que se vive en procesos electorales, que impacta en todas las áreas de su vida.
- Dificultad de las mujeres para capacitarse por los horarios, lo que les impide estar en constante actualización.
- La mayoría de las mujeres entrevistadas expresaron haber vivido situaciones de acoso u hostigamiento sexual y laboral.

Por lo anterior, se observa que prevalecen barreras estructurales para lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres al interior del INE.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Con el Acuerdo INE/CG569/2020 del 6 de noviembre de 2020, el Consejo General del INE aprobó los criterios para garantizar el principio de paridad de género en la postulación de candidaturas a las gubernaturas en los procesos electorales locales 2020-2021. Lo anterior, con el objetivo de que los partidos políticos y coaliciones en sus procesos de selección y postulación de las 15 candidaturas a los cargos de gubernaturas que se elegirán en dichos comicios, al menos 7 se asignen a mujeres.

Esta medida, pretendió resarcir la evidente brecha de género en la ocupación de este puesto de elección popular, para el cual únicamente han sido electas siete mujeres a lo largo de la historia democrática del país (Griselda Álvarez Ponce de León en Colima, Beatriz Paredes Rangel en Tlaxcala, Amalia Dolores García Medina en Zacatecas, Ivonne Aracelly Ortega Pacheco en Yucatán, Claudia Artemiza Pavlovich Arellano en Sonora, Martha Érika Alonso Hidalgo en Puebla y Claudia Sheinbaum Pardo en Ciudad de México).

El 14 de diciembre de 2020, mediante el recurso de apelación SUP-RAP-116/2020 y Acumulados, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación revocó el Acuerdo INE/CG569/2020, por lo que no será posible la aplicación del principio de paridad de género en las gubernaturas para el Proceso Electoral 2020-2021.

Con los Acuerdos INE/CG572/2020 del 18 de noviembre de 2020, INE/CG18/2021 del 15 de enero de 2021 e INE/CG/160/2021 del 4 de marzo de 2021, y en acatamiento a las sentencias SUP-RAP-121/2020 y SUP-RAP-21/2021, el Consejo General del INE aprobó las acciones afirmativas que los partidos políticos con registro nacional y las coaliciones deberán implementar para el registro de candidaturas a la Cámara de Diputadas y Diputados, quedando como sigue:

- **Acción Afirmativa para Pueblos y Comunidades Indígenas:** se deberán registrar exclusivamente fórmulas de personas indígenas en 21 distritos de mayoría relativa y 9 lugares de la lista de representación proporcional
- **Acción Afirmativa para Personas con Discapacidad:** se deberán registrar fórmulas de personas con discapacidad en 6 distritos de mayoría relativa y 2 lugares de la lista de representación proporcional.
- **Acción Afirmativa para Personas Afromexicanas:** se deberán registrar fórmulas de personas afromexicanas en 3 distritos de mayoría relativa y 1 lugar de la lista de representación proporcional.
- **Acción Afirmativa para Personas de la Diversidad Sexual:** se deberán registrar fórmulas de personas de la comunidad LGBTIQ+ en 2 distritos de mayoría relativa y 1 lugar de la lista de representación proporcional.
- **Acción Afirmativa para Personas Migrantes y Residentes en el Extranjero:** se deberán registrar fórmulas de personas migrantes en 5 lugares de la lista de representación proporcional.

En todos los casos deberá respetarse la paridad de género, a efecto de asegurar que las mujeres que pertenecen a otros grupos en situación de discriminación accedan a los espacios de representación.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

INDICADOR 1:

Este indicador refiere al porcentaje de personas que ocupan una plaza presupuestal capacitadas en materia de igualdad de género, no discriminación y violencia en el ámbito laboral en Oficinas Centrales del INE.

El indicador se integra por dos actividades:

- A1 = Actividad de sensibilización sobre manejo del estrés y prevención del síndrome de burnout para el personal del Instituto Nacional Electoral
- A2 = Capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación para el personal de oficinas centrales del INE

Avance:

A1 = Actividad de sensibilización sobre manejo del estrés y prevención del síndrome de burnout para el personal del Instituto Nacional Electoral

La actividad se llevó a cabo del 4 de mayo al 15 de junio de 2021, se realizó en modalidad virtual y consistió en difundir 7 videoconferencias con una duración de una hora a través del correo institucional del personal del INE.

El objetivo fue acompañar a personas que integran las distintas áreas del Instituto Nacional Electoral (INE) en el proceso de fortalecimiento de habilidades y herramientas que les permitirán lograr un mejor manejo del estrés, autocuidado, gestión de emociones y comunicación asertiva, en situaciones de tensión, todo ello orientado a gestionar de mejor manera los retos que conlleva la naturaleza del proceso electoral.

Como objetivos específicos consistieron en lo siguiente:

- Proporcionar herramientas para el manejo del estrés en las etapas críticas.
- Fortalecer los mecanismos de comunicación en los equipos de trabajo.
- Ofrecer *tips* para el manejo de las emociones y el control de los factores de riesgo psicosocial.

Las videoconferencias versaron sobre los siguientes temas:

- Conferencia 1: Estrategias para el autocuidado en momentos de estrés
- Conferencia 2: Manejo del estrés
- Conferencia 3: Comunicación en tiempos desafiantes
- Conferencia 4: ¿Qué pasa con la concentración en situaciones de alto estrés?
- Conferencia 5: Trabajar con las emociones y la reactividad
- Conferencia 6: Descubre cómo responder a lo que te sucede desde tu libertad
- Conferencia 7: Reconocer duelos y celebraciones para capitalizarlos

Al corte del segundo trimestre de 2021, 112 personas aprobaron satisfactoriamente la capacitación. Las conferencias fueron impartidas por dos expertas, la Dra. Alejandra Betanzo de la Rosa y la Licda. Martha Suárez Urquidi, ambas son consultoras organizacionales y facilitadoras de intervenciones y procesos de diálogo bajo el enfoque de la comunicación no violenta, justicia restaurativa y las prácticas narrativas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A2 = Capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación para el personal de oficinas centrales del INE

Entre el 13 de julio y el 6 de agosto la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGyND) realizó el *Test de Igualdad y No Discriminación*, este instrumento tuvo por objetivo evaluar los conocimientos generales del personal de oficinas centrales en los temas de lenguaje incluyente, violencia de género, espacios laborales libres de violencia y discriminación, igualdad entre mujeres y hombres, derechos políticos electorales de las mujeres y de los grupos en situación de discriminación.

Este ejercicio permitió detectar las necesidades de capacitación, a efecto de focalizar las acciones de formación de las y los servidores públicos del INE. En este marco, y con el objetivo de que en el mediano plazo el personal del INE cuente con un estándar de conocimientos básicos en estas materias, la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGyND) ejecutará junto con la Dirección Ejecutiva de Administración (DEA) el Programa de Capacitación 2021 en materia de Igualdad y No Discriminación del 11 de octubre al 3 de diciembre.

El universo identificado para las capacitaciones que realizará la UTIGyND abarcará a todas las personas con plaza presupuestal de oficinas centrales, que al corte del 30 de septiembre de 2021 suman 2,743 personas, de las cuales 1,256 son mujeres y 1,487 son hombres.

Conforme a los resultados obtenidos, la distribución por capacitación atenderá lo siguiente:

Curso	Personas a capacitar por temática	Grupos
Lenguaje incluyente	250	5
Violencia de género	493	10
Espacios laborales libres de violencia y discriminación	150	3
Igualdad entre mujeres y hombres	500	10
Derechos políticos electorales de las mujeres y los grupos en situación de discriminación	950	19
Especializado en Igualdad de Género y no Discriminación con aplicación a las labores del INE	400	8
Total	2743	55

PSSC = Porcentaje de personas que ocupan una plaza presupuestal capacitadas en materia de igualdad de género, no discriminación y violencia en el ámbito laboral en Oficinas Centrales del INE.

SSC = Servidoras y Servidores públicos Capacitados en materia de igualdad de género, no discriminación y violencia en el ámbito laboral = A1 = Actividad de sensibilización sobre manejo del estrés y prevención del síndrome de burnout para el personal del Instituto Nacional Electoral + A2 = Capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación para el personal de oficinas centrales del INE.

SSP = Servidoras y Servidores públicos Programados para capacitar en materia de igualdad de género, no discriminación y violencia en el ámbito laboral = 3,735

PSSC = (SSC/SSP) * 100 = (A1+A2 / SSP) * 100 = (A1+A2 / 3,735)*100 = %A1+%A2

- **Meta T1 = (SSC/SSP) * 100 = (0 / 0) * 100**
- **Meta T2 = (SSC/SSP) * 100 = (0 / 0) * 100**
- **Meta T3 = (SSC/SSP) * 100 = (0 / 0) * 100**

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Meta T4 = (SSC/SSP) * 100 = (A1 + A2 / 3,735) * 100 = %T4**
AVANCE DEL INDICADOR 1 = 0%

INDICADOR 2:

El indicador refiere al porcentaje de personas sensibilizadas a través de actividades de divulgación de los derechos político-electorales de las mujeres y otros grupos en situación de discriminación.

El indicador se compone por nueve actividades:

- A1 = Eventos conmemorativos (Día Internacional de las Mujeres, Aniversario del Voto de las Mujeres en México y Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres)
- A2 = Foros, conversatorios, mesas de discusión y otras acciones de divulgación realizadas durante 2021
- A3 = Instalación del stand de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación en la Macro Sala de Prensa (mapa de violencia política)
- A4 = Infografías Elecciones sin Discriminación
- A5 = Jornada para el Ejercicio del voto de las personas con discapacidad
- A6 = Tutorial sobre cómo denunciar la violencia política contra las mujeres por razón género
- A7 = Mesas de discusión sobre la representación política de las personas con discapacidad, el pueblo afroamericano, las personas indígenas y la violencia política contra las mujeres que pertenecen a grupos de atención prioritaria
- A8 = Programa para promover la cultura de la no violencia en el marco del ejercicio de los derechos político-electorales de las mujeres
- A9 = Reunión de trabajo “Estrategias de prevención de violencia política contra las mujeres en razón de género para el Proceso Electoral 2020-2021” con las presidencias de los partidos políticos

Avance:

A1 = Eventos conmemorativos (Día Internacional de las Mujeres, Aniversario del Voto de las Mujeres en México y Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres)

a) Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo)

Los cambios entorno a los derechos políticos y electorales de las mujeres han sido progresivos y, sin lugar a duda, deberá ser un proceso constante para permear en todos los niveles de los ámbitos públicos y garantizar que las mujeres ejerzan estos derechos en contextos libres de violencia y discriminación.

Cabe señalar que uno de los avances relevantes, fueron las reformas que se realizaron el año pasado a diversas leyes en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género y en consecuencia el INE reformó la normatividad interna e inició desde el año 2020 con la implementación de acciones para cumplir con este mandato.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este sentido y en el marco de la conmemoración del Día Internacional de las Mujeres, el INE, INMUJERES y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) organizaron el “Foro: Derechos políticos y electorales de las mujeres. Hacia un proceso electoral 2020-2021 con paridad y sin violencia política contra las mujeres”, con el objetivo de generar un espacio de reflexión y conversación en materia de derechos políticos y electorales, a través del testimonio de mujeres que han sido candidatas y/o que representan algún grupo en situación de vulnerabilidad para que compartan sus experiencias, logros y dificultades.

El foro se llevó a cabo de forma virtual el 8 de marzo de 12:00 a 16:00 horas y fue transmitido a través de las cuentas oficiales de redes sociales del INE (Facebook y YouTube). Se organizó en cinco apartados:

1. El acto inaugural, en el que las y los representantes de diversas instituciones expresaron las acciones que se están realizando a favor de las mujeres desde sus ámbitos.
2. El Primer Panel: Mujeres y participación política. Experiencias, aprendizajes y retos.
3. El Segundo Panel: Retos institucionales ante el proceso electoral 2020-2021.
4. El Acto Protocolario de la Firma del Convenio de Colaboración entre el INE y la Asociación Mexicana de Consejeras Estatales Electorales (AMCEE).
5. La clausura, con un mensaje sobre el tema de la paridad y la violencia política contra las mujeres en razón de género.

Se contó con la participación de altas autoridades del INE, CONAVIM, el INMUJERES y la SCJN, así como de personas integrantes del Congreso de la Unión, especialistas y activistas.

Todavía no se cuenta con las estadísticas del seguimiento a esta actividad.

A2 = Foros, conversatorios, mesas de discusión y otras acciones de divulgación realizadas durante 2021

- ***Presentación del libro “Impacto de las Medidas Afirmativas de Género y de Personas Indígenas en el Registro de Candidaturas”***

Uno de los compromisos del Instituto Nacional Electoral (INE) es el de elaborar y promover publicaciones que permitan conocer el avance de los derechos políticos y electorales de la ciudadanía. En este sentido, una de las obras importantes para analizar las acciones afirmativas y la paridad a nivel federal, es la denominada: “Impacto de las medidas afirmativas de género y de personas indígenas en el registro de candidaturas”, publicado por la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos en diciembre de 2019. En la obra se aborda de manera histórica la transición de las cuotas a la paridad y se analiza la primera cuota para personas indígenas aprobada por el Consejo General del INE para la elección celebrada en el año de 2018.

Esta publicación cobra relevancia en el marco del Proceso Electoral 2020-2021 en el que se elegirán más de 20 mil cargos, y donde tanto a nivel local como federal se está avanzando de manera progresiva hacia la aprobación de cuotas y acciones afirmativas que garanticen la construcción de una democracia sustantiva, donde las personas de distintos grupos poblacionales, incluyendo los grupos en situación de vulnerabilidad, accedan a la representación.

La presentación del libro se llevó a cabo de manera virtual, mediante transmisión de videoconferencia en la cuenta oficial del INE en YouTube y en Facebook Live el 25 de febrero de 2021, en un horario de 18:00 a 19:30 horas. Se contó con la participación de la Consejera Electoral Carla Humphrey Jordan, la Dra. María del Carmen Alanís Figueroa, la Diputada Irma Juan Carlos, el Diputado Javier Armando Manzano Salazar, el Dr. Juan Carlos Martínez, la Consejera Beatriz Claudia Zavala Pérez y como moderadora la Consejera Nayma Enríquez Estrada.

El objetivo fue generar un espacio de diálogo y reflexión sobre los alcances de las acciones afirmativas que implementó el INE en el Proceso Electoral de 2018 para las personas indígenas, así como su progresividad para el Proceso Electoral 2020-2021, ello a través de distintas miradas: la institucional, la de personas indígenas electas y la académica.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se contó con un número máximo de 89 personas espectadoras en vivo. Asimismo, la presentación fue compartida 67 veces, tuvo 140 reacciones y se registraron 61 comentarios.

– Segunda Emisión de las Videoconferencias INE Incluyente

INE Incluyente es un Proyecto de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral (INE) que tiene como propósito contribuir a la reflexión pública sobre la importancia de promover la participación política e inclusión igualitaria de diversos grupos poblacionales que enfrentan diversas situaciones de desigualdad y discriminación en México. Por lo tanto, se propuso la generación y consolidación de un espacio público en redes sociales para el intercambio de experiencias sobre la participación política, en la que las personas dialoguen con las autoridades del INE y compartan con la ciudadanía los mecanismos a través de los cuales han tomado un papel activo en la promoción y ejercicio de sus derechos políticos y electorales.

En consecuencia, INE Incluyente es la transmisión de una serie determinada de videoconferencias a la semana mediante la red social Facebook, a las cuales se invitan a personas especialistas o activistas promotoras del ejercicio de los derechos políticos y electorales, a charlar con alguna Consejera o Consejero del INE, sobre temas de igualdad y no discriminación, reflexionando el carácter estratégico de las acciones afirmativas en favor de la participación política de grupos de atención prioritaria como las poblaciones indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+, infancias, juventudes, mujeres, personas con alguna discapacidad, adultas mayores o residentes en el extranjero.

Al igual que la primera emisión, la segunda se compuso por seis videoconferencias que se transmitieron en las siguientes fechas:

- La importancia de las políticas públicas en materia de educación cívica dirigida a la niñez. ¿Cómo impulsar su participación en la sociedad y la escuela, desde el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género? – 12 de febrero de 2021
- El uso de las redes sociales por parte de las juventudes y las mujeres candidatas en Procesos Electorales. ¿Herramientas o espacios de ataque? – 19 de febrero de 2021
- Ciudadanización y descuidanización de los adultos mayores durante los Procesos Electorales. ¿Cómo participan las personas adultas mayores en el país y qué estrategias pueden utilizarse para propiciar su inclusión en la toma de decisiones? – 26 de febrero de 2021
- La experiencia de mexicanas y mexicanos votando desde el extranjero – 5 de marzo de 2021
- ¿Qué son y cómo funcionan los usos y costumbres de los pueblos y comunidades indígenas? – 12 de marzo de 2021
- El reconocimiento constitucional del pueblo afromexicano y las instituciones electorales en México. ¿Cuáles son los retos de las instituciones electorales y del pueblo afromexicano para garantizar su participación política? – 26 de marzo de 2021

En total, por las seis videoconferencias se tuvieron 641 visualizaciones en vivo, los eventos se compartieron 349 veces, se contabilizaron 607 reacciones y 372 comentarios.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

– **Conversatorio “De las Acciones Afirmativas a la Acción: la inclusión de personas con discapacidad en el Proceso Electoral 2020-2021”**

El Instituto Nacional Electoral (INE), en el ámbito de sus atribuciones, ha trabajado de manera conjunta con Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) para implementar acciones que propicien el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Como parte de estos esfuerzos, destaca el Acuerdo INE/CG18/2021, aprobado el 15 de enero de 2021 por el Consejo General del INE, a través del cual se instrumentan las acciones afirmativas para garantizar el acceso de diversos grupos a las candidaturas federales. Este acuerdo estima que debe ser exigible a los partidos políticos y coaliciones, establecer un piso mínimo que permita expandir los derechos de las personas con discapacidad postulando formulas por ambos principios.

Si bien garantizar la representatividad en el Proceso Electoral resulta un avance importante, se consideró necesario abordar de manera integral otros aspectos relacionados con la participación política de las personas con discapacidad, entre ellos la inclusión de sus necesidades, intereses y problemáticas en las agendas de trabajo y plataformas de los partidos políticos nacionales, así como contar con las condiciones de accesibilidad, en todos los ámbitos, que garanticen la participación de este grupo de población en los comicios más grandes de la historia democrática del país.

En este marco, se realizó el Conversatorio “De las Acciones Afirmativas a la Acción: la inclusión de personas con discapacidad en el Proceso Electoral 2020-2021”, que llevó a cabo de manera virtual el 18 de marzo de 2021, a partir de las 10:00 horas y fue transmitido por los canales oficiales del INE en Facebook y YouTube. El objetivo fue que generar un espacio de diálogo, reflexión y escucha activa en el marco de las medidas implementadas por el INE, desde una perspectiva integral, para el ejercicio los derechos político-electorales de las personas con discapacidad en el Proceso Electoral 2020-2021.

Para lo anterior, se contó con la participación del Consejero Presidente, Dr. Lorenzo Córdova Vianello, la Consejera Electoral Carla Humphrey Jordan, Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación, así como las Consejeras y el Consejero Electoral que integran la misma comisión, personas activistas y representantes de la sociedad civil, representaciones de los partidos políticos con registro nacional y funcionariado del INE.

El evento tuvo 95 personas espectadoras en vivo, fue compartido 139 veces, tuvo 147 reacciones y se registraron 91 comentarios.

– **IV Encuentro entre Consejeras y Consejeros del INE y OPL: Conversatorio diseño e implementación de acciones afirmativas durante el Proceso Electoral 2020-2021**

El objetivo general del evento fue reflexionar sobre el diseño e implementación de acciones afirmativas en favor de los grupos de atención prioritaria que realizan los Organismos Públicos Locales para el Proceso Electoral 2020-2021. Se llevó a cabo en modalidad virtual el viernes 9 de abril de 2021, a partir de las 10:00 horas y fue transmitido por las cuentas oficiales de las redes sociales del INE.

Los objetivos específicos de la actividad fueron los siguientes:

- Conocer las acciones afirmativas que los Organismos Públicos Locales están diseñando o implementando en cada una de las 32 entidades federativas durante el actual proceso electoral 2020-2021.
- Reflexionar sobre los retos que enfrentan los Organismos Públicos Locales al diseñar e implementar acciones afirmativas.
- Identificar las estrategias institucionales para fortalecer el diseño e implementación de acciones afirmativas en los Organismos Públicos Locales.

Para lo anterior, se invitó a las personas integrantes de los Consejos Generales de los 32 OPL.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La estructura del evento consistió en cuatro momentos: I. Inauguración; II. Panel 1. Retos en el diseño de acciones afirmativas a nivel local para el Proceso Electoral 2020-2021; III. Panel 2. Los retos institucionales en la implementación de acciones afirmativas a nivel local durante el Proceso Electoral 2020-2021; y III. Estrategias institucionales para fortalecer el diseño e implementación de acciones afirmativas a nivel local.

– **Conferencia para candidatas “El ABC de la Fiscalización en las campañas electorales”**

El 6 de mayo de 2021 se realizó la capacitación a distancia, la cual tuvo como objetivo proporcionar a las candidatas electorales los estándares elementales para la fiscalización de campañas.

En el marco de la presentación de la Red Nacional de Candidatas se realizó esta conferencia que fue transmitida por redes sociales. Los principales temas fueron: las atribuciones de la Unidad Técnica de Fiscalización, el sistema integral de la fiscalización, elementos de la fiscalización, presentación de informes, sanciones. La ponencia estuvo a cargo de la Mtra. Jacqueline Vargas Arellanes, Titular de la Unidad Técnica de Fiscalización del INE y el Lic. Carlos Alberto Morales Domínguez, Director de auditoría a partidos políticos, agrupaciones políticas y otros.

Se tuvieron 187 personas espectadores en vivo, principalmente de la Ciudad de México y el Estado de México.

– **Conferencias para Candidatas “Seguridad y Mejores Prácticas en Twitter”**

Se llevó a cabo de manera virtual el 20 de mayo de 2021, tuvo como objetivo proporcionar a las candidatas electorales recomendaciones y herramientas sobre la seguridad digital, específicamente en la red social de Twitter, para prevenir y denunciar la violencia digital durante sus campañas. Como experta en seguridad informática participó Danya Centeno García, Gerenta de Políticas Públicas para América Latina en Twitter.

Se realizó la conferencia virtual a través de la plataforma Cisco Webex, en la que el público objetivo fueron candidatas electorales a diputaciones federales y ciudadanía en general.

Los temas abordados fueron:

- Mejores prácticas en materia de seguridad digital
- Herramientas y recomendaciones de Twitter para compartir y consumir información
- Seguridad en Twitter - reglas, canales de reporte y herramientas para controlar nuestra experiencia en la plataforma

En total, se tuvieron 65 personas visualizando en vivo la videoconferencia.

– **Capacitación a OSC en materia de Defensa de Derechos Políticos y Electorales de las Mujeres**

Se realizó en modalidad virtual el jueves 13 de mayo de 2021 en un horario de 17:00 a 19:00 horas. El objetivo fue capacitar a las personas integrantes de OSC en materia de atención de la violencia política contra las

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

mujeres por razón de género, a través de casos prácticos, a fin de dotarles de herramientas que les permitan dar mejor acompañamiento a las mujeres que enfrentan esta modalidad de violencia.

La convocatoria a las OSC que acompañan casos de VPMG para participar en la capacitación se realizó a través de las redes sociales del instituto, de los Consejos Generales de los OPL, la Asociación Mexicana de Consejeras Estatales Electorales (AMCEE), así como redes de mujeres. La capacitación fue impartida por el personal de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

En total se contó con la participación de 156 personas a través de redes sociales.

– **Ciclo de Foros: Guías para la Acción Pública**

Estos foros se realizaron de forma virtual y consistieron en generar un espacio de diálogo que permita identificar buenas prácticas en relación con el ejercicio igualitario de derechos políticos y electorales, así como el reconocimiento de conductas que

obstaculizan ese ejercicio y tienden a reproducir fenómenos de desigualdad y discriminación.

Tuvieron su base en las Guías para la Acción Pública (GAP), una colección de cuadernillos conformada por cuatro cuadernos temáticos: 1) Participar y votar en igualdad, 2) Participar y organizar el proceso electoral, 3) Participar y votar el día de la elección y 4) Participar y opinar. Derechos de las niñas, niños y adolescentes. Cada cuadernillo desarrolla un tema específico, en función del ejercicio de los derechos políticos y electorales de la ciudadanía, particularmente de las personas y grupos que han sido y son objeto de una discriminación sistemática, y de las distintas etapas del proceso electoral (el antes, durante y después de la jornada electoral) que involucran la participación de la ciudadanía en condiciones de igualdad.

En este tenor se organizaron 4 foros en las siguientes fechas:

- PRIMER FORO: Participar y votar en igualdad – 15 de abril de 2021
- SEGUNDO FORO: Participar y organizar el proceso electoral – 29 de abril de 2021
- TERCER FORO: Participar y votar el día de la elección – 13 de mayo de 2021
- CUARTO FORO: Participar y opinar. Derechos de las niñas, niños y adolescentes – 27 de mayo de 2021

Para lo anterior, se contó con la participación de las Consejeras y el Consejero integrante de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación, así como de personas especialistas, como son: la Dra. María Teresa de Jesús González Luna Corvera, Especialista en Derechos Humanos; el Dr. Miguel Carbonell Sánchez, Especialista en Derechos Humanos; el Dr. Mario Alfredo Hernández Sánchez, Coordinador del Posgrado Interinstitucional en Derechos Humanos de la Universidad Autónoma de Tlaxcala; la Dra. Marcela Ávila-Eggleton, Directora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Querétaro; el Dr. Jesús Rodríguez Zepeda, Profesor e Investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa; la Mtra. Mireya del Pino Pacheco, Directora de Estudios y Políticas Públicas de Conapred; la Dra. María del Carmen Carreón Castro, Especialista en materia de Participación Política de Personas con Discapacidad, y el Mtro. Enrique Ventura Marcial, Director de Admisibilidad, Orientación e Información de Conapred.

Por el ciclo completo se tuvieron un total de 276 visualizaciones en vivo a través de Facebook y YouTube.

– **Capacitación a partidos políticos nacionales y agrupaciones políticas nacionales para la adecuación de sus documentos básicos en materia de igualdad de género, no discriminación y violencia política contra las mujeres en razón de género**

El objetivo de la actividad es que las personas tomadoras de decisiones dentro de los Partidos Políticos Nacionales y las Agrupaciones Políticas Nacionales cuenten con información, que les posibilite adecuar sus documentos básicos, a fin de acatar el decreto en materia de violencia política contra las mujeres en razón

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de género, así como la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal al ser instituciones ciudadanas que contribuyen al desarrollo de la vida democrática y la cultura política.

La capacitación se tiene programada en modalidad virtual a partir del 21 de junio y hasta el 2 de julio de 2021.

Algunos de los temas que se abordan son:

- Marco Normativo
 - I. Paridad, Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género (VPMRG) e Inclusión
 - II. La Reforma de VPMRG de abril de 2020
 - III. Acciones afirmativas e inclusión de grupos en situación de discriminación
- Incorporación de la perspectiva de género en los documentos básicos
 - I. Aspectos básicos de la Perspectiva de Género (PEG)
 - II. Incorporación de la PEG en la cultura organizacional
 - III. Incorporación de la PEG en los documentos básicos

Esta capacitación fue impartida por personal de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

A3 = Instalación del stand de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación en la Macro Sala de Prensa (mapa de violencia política)

Esta actividad será reformulada, debido a que, por la continuidad de las medidas de distanciamiento social derivadas de la pandemia por el virus COVID-19, no se instaló la Macro Sala de Prensa. Por lo anterior, se encuentra en proceso un nuevo proyecto de difusión.

A4 = Infografías Elecciones sin Discriminación

Estos materiales tienen como finalidad difundir las medidas y acciones implementadas desde el INE para tener elecciones incluyentes, que busquen el ejercicio pleno de los derechos político-electorales de la ciudadanía y, en particular, de los grupos en situación de discriminación que han sido históricamente excluidos de los espacios públicos. En inicio se consideraba la elaboración de una serie de infografías físicas, sin embargo, debido a la continuidad de las medidas de distanciamiento social por la pandemia provocada por el virus COVID-19, se está elaborando una propuesta de materiales digitales.

En este tenor, los materiales serán digitales y no solo se limitarán a difundir las acciones institucionales aplicadas el día de la Jornada Electoral, sino todas aquellas a través de las cuales el INE, en el ámbito de sus atribuciones, buscar asegurar el ejercicio de los derechos políticos y electorales de diferentes grupos en situación de discriminación.

Al corte de este informe, se encuentran en la etapa de elaboración, los materiales serán difundidos a través del micrositio <https://igualdad.ine.mx>

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A5 = Jornada para el Ejercicio del voto de las personas con discapacidad

La jornada para el ejercicio del voto de las personas con discapacidad es una actividad cuya ejecución tuvo lugar por primera vez en la etapa de preparación de la Jornada Electoral del Proceso Electoral Federal 2017-2018. A partir de ese momento, este ejercicio se ha llevado a cabo de forma presencial en las entidades federativas que han tenido Procesos Electorales Concurrentes.

El objetivo ha sido divulgar las acciones institucionales para propiciar la participación política de las personas con discapacidad. De forma específica se busca presentar los materiales electorales accesibles para que la ciudadanía los conozca y sepa que se encontrarán disponibles en las casillas, realizar un simulacro de votación con personas que viven con diferentes tipos de discapacidad, a fin de presentar ejemplos prácticos del uso de materiales accesibles, y abordar las acciones institucionales para que las personas con discapacidad puedan ser funcionarias y funcionarios de Mesa Directiva de Casilla.

En este sentido, y atendiendo las medidas de distanciamiento social por el virus COVID-19, se planteó el proyecto a través de spots para radio y televisión, a efecto de que la difusión se realice por medios digitales y, como consecuencia, tenga mayor alcance.

Para lo anterior, se elaboraron los spots de la campaña titulada “Voto inclusivo”, en coordinación con la Dirección Ejecutiva de Capacitación y Educación Cívica. Esta campaña abordó las medidas institucionales para fortalecer la participación política de las personas con discapacidad y las personas trans el día de la Jornada Electoral.

Asimismo, se generaron contenidos para la red social TikTok que abordaron los temas relativos a las medidas establecidas en el *Protocolo para adoptar las medidas tendientes a garantizar a las personas trans el ejercicio del voto en igualdad de condiciones y sin discriminación en todos los tipos de elección y mecanismos de participación ciudadana*.

A6 = Tutorial sobre cómo denunciar la violencia política contra las mujeres por razón género

En México, la Carta Magna y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia son los instrumentos jurídicos que garantizan la igualdad entre mujeres frente al Estado, refrendando el compromiso con los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.

No obstante, en el ejercicio las mujeres enfrentan diversos obstáculos en la búsqueda por apropiarse de los espacios públicos. Una parte importante de ellos tiene su origen en la discriminación, pues están estrechamente relacionados con los roles sociales asignados tradicionalmente a las mujeres, que les ubican en el ámbito privado de la vida y no el público.

El 13 de abril de 2020 se aprobó la reforma que reconoció en el ámbito general y federal la violencia política contra las mujeres en razón de género, estableciendo obligaciones reforzadas de las instituciones electorales administrativas y jurisdiccionales en materia prevención, atención, sustanciación, sanción, reparación del daño y erradicación de estas conductas.

Por primera vez, en el Proceso Electoral Federal 2020-2021 y concurrentes, se materializaría la aplicación de los mecanismos e instrumentos reformados en esta materia, por lo que resultaba indispensable dar a conocer a la ciudadanía en qué consisten y cuáles son las vías para su atención, a través de materiales de fácil acceso con datos suficientes, prácticos y oportunos.

En este marco, se programó la realización de estos materiales audiovisuales, que tienen como objetivo divulgar la información para explicar el fenómeno de la violencia política contra las mujeres en razón de género, a efecto de que se conozcan las vías para su denuncia y atención. Para lo anterior, se realizaron siete cápsulas con una duración promedio de dos minutos que fueron difundidas a través de las redes sociales del INE, mismas que versaron sobre las siguientes temáticas:

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- ¿Qué es la violencia? (127 visualizaciones)
<https://youtu.be/xsMxg8WB9Ls>
- ¿Qué hace el INE para combatir la violencia política hacia las mujeres en razón de género? (277 visualizaciones)
<https://youtu.be/SgwX7lBejh0>
- Denuncia la violencia política contra las mujeres en razón de género en 11 pasos (92 visualizaciones)
<https://youtu.be/Nh0uQ2pGmCA>
- Ya denuncié la violencia política en contra de las mujeres en razón de género. ¿qué sigue? (43 visualizaciones)
<https://youtu.be/4dcVw8y3hwx>
- Instituciones que atienden los casos de violencia política contra las mujeres en razón de género (96 visualizaciones)
<https://youtu.be/Ac5UKEPH9lq>
- ¿Cómo salvaguardar los derechos electorales ante la violencia de género? (47 visualizaciones)
<https://youtu.be/0OBqQiVbtaY>
- ¿Qué es el Registro Nacional de Persona Sancionadas? (125 visualizaciones)
<https://youtu.be/-VyBUNpm4EO>

Los materiales fueron difundidos a través del canal oficial del INE en YouTube (INETV). Al corte del presente informe, las cápsulas han tenido en suman 807 visualizaciones y se encuentran en proceso la contratación de la traducción para los materiales.

A7 = Mesas de discusión sobre la representación política de las personas con discapacidad, el pueblo afromexicano, las personas indígenas y la violencia política contra las mujeres que pertenecen a grupos de atención prioritaria

El proceso electoral 2020-2021 es considerado el más grande de la historia democrática de México, ya que se elegirán cerca de 20 mil cargos, entre los que destacan 15 gubernaturas y 500 Diputaciones Federales. En este escenario, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral (INE) aprobó distintas acciones afirmativas a través de los Acuerdos INE/CG18/2021 e INE/CG160/2021, ello, en acatamiento a las sentencias emitidas por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) SUP-RAP-121/2020 y SUP-RAP-21/2021, en las que se mandató incorporar la representación de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación, quienes enfrentan obstáculos también para el ejercicio de sus derechos políticos y electorales. Los grupos para los cuales se diseñaron acciones afirmativas son: personas indígenas, afromexicanas, con discapacidad, de la diversidad sexual; así como migrantes y residentes en el extranjero.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El propósito de la actividad fue establecer la comunicación entre los grupos en situación de discriminación y los partidos políticos, así como motivar la reflexión y escuchar a las personas objeto de estas acciones desde una perspectiva integral, para el ejercicio de sus derechos políticos y electorales. Para lo anterior, se realizaron los siguientes paneles virtuales:

- Acciones afirmativas de la población afromexicana: del reconocimiento a la representación - 23 de abril de 2021
- Representación de los pueblos y comunidades indígenas en el marco del Proceso Electoral Federal 2020-2021 - 29 de abril de 2021
- La incorporación de las personas migrantes y residentes en el extranjero en los espacios de representación política en el Proceso Electoral 2020-2021 - 6 de mayo de 2021
- Participación y representación de las personas de la diversidad sexual en el Proceso Electoral 2020-2021 - 14 de mayo de 2021

Las cuatro mesas tuvieron un total de 242 visualizaciones en vivo a través de redes sociales.

A8 = Programa para promover la cultura de la no violencia en el marco del ejercicio de los derechos político-electorales de las mujeres

Esta actividad se modificó para dar continuidad al Convenio de Colaboración Específico INE/DJ/211/2021, que tuvo como objeto diseñar una metodología triangulada de indicadores cualitativos y cuantitativos, que evalúe la prevalencia de la violencia política por razón de género en México y su impacto en el ejercicio de los derechos políticos de las candidatas a puestos de elección popular en el Proceso Electoral Federal 2020-2021".

A9 = Reunión de trabajo “Estrategias de prevención de violencia política contra las mujeres en razón de género para el Proceso Electoral 2020-2021” con las presidencias de los partidos políticos

El 14 de abril se llevó a cabo la reunión virtual a efecto de dialogar y analizar con los organismos de mujeres de los partidos políticos nacionales la situación de la violencia política contra las mujeres por razón de género, así como conocer las estrategias que cada uno de los institutos políticos están implementando en el marco del proceso electoral 2020-2021.

Para lo anterior, se contó con la participación de la Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación, Carla Humphrey Jordan, así como las mujeres que encabezan los organismos de las mujeres de los partidos políticos nacionales.

Los objetivos específicos consistieron en:

- Establecer un espacio de encuentro y reflexión con los organismos de mujeres de los partidos políticos nacionales.
- Identificar los mecanismos de prevención y estrategias para atender, sancionar y erradicar los casos de violencia política contra las mujeres en razón de género en cada uno de los partidos políticos nacionales.
- Construir estrategias comunes que permitan enfrentar la violencia política contra las mujeres en razón de género en el proceso electoral 2020-2021.

Durante la sesión, los partidos políticos refirieron las siguientes cuestiones:

- Creación de Protocolos para prevenir la VPMRG
- Capacitación a las mujeres militantes para identificar y prevenir dicha violencia
- Integración de órganos paritarios al interior de los partidos

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Modificación de documentos básicos para uso de lenguaje incluyente y transversalización de la perspectiva de género
- Revisión para que la propaganda política no reproduzca estereotipos de género y sea constitutiva de VPMRG
- Creación de un Observatorio de Participación Política
- Creación de instrumentos como Violentómetro y Decálogo para identificar la VPMRG
- Acompañamiento a casos de acoso y de VPMRG
- Creación de una red de abogadas que dan acompañamiento a las candidatas
- Promover que se legisle la 3 e 3 contra la violencia para que sea un mandato legal
- Realización de Diplomados y Talleres para empoderamiento político de las mujeres
- Creación de institutos intrapartidarios para acompañar casos de VPMRG

Como compromisos, se acordaron las siguientes cuestiones:

- Se creará un grupo de WhatsApp entre las instancias de mujeres de los partidos políticos y el INE a fin de facilitar la comunicación entre ambos. En el grupo se difundirá información relevante que les sea de utilidad como infografías, acuerdos, Manuales, Guías etc. Dichos materiales también se enviarán por correo electrónico.
- Se planeará en conjunto un calendario de posibles capacitaciones con temas relevantes para las instancias de los partidos políticos, entre ellos el uso del 3% del presupuesto destinado al liderazgo político de las mujeres y la presentación de los Programas Anuales de Trabajo.
- Se realizarán reuniones periódicas para analizar avances en los temas y compromisos adquiridos por ambas partes.

Se tuvo la asistencia de 7 representantes de los partidos políticos con registro nacional.

PPSIG = Porcentaje de personas sensibilizadas a través de actividades de divulgación de los derechos político-electorales de las mujeres y otros grupos en situación de discriminación.

PSIG = Personas sensibilizadas a través de actividades de divulgación de los derechos político-electorales de las mujeres y otros grupos en situación de discriminación = A1 = Eventos conmemorativos (Día Internacional de las Mujeres, Aniversario del Voto de las Mujeres en México y Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres) + A2 = Foros, conversatorios, mesas de discusión y otras acciones de divulgación realizadas durante 2021 A3 = Instalación del stand de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación en la Macro Sala de Prensa (mapa de violencia política) A4 = Infografías Elecciones sin Discriminación A5 = Jornada para el Ejercicio del voto de las personas con discapacidad A6 = Tutorial sobre cómo denunciar la violencia política contra las mujeres por razón de género A7 = Mesas de discusión sobre la representación política de las personas con discapacidad, el pueblo afromexicano, las personas indígenas y la violencia política contra las mujeres que pertenecen a grupos de atención prioritaria A8 = Programa para promover la cultura de la no violencia en el marco del ejercicio de los derechos político-electorales de las mujeres A9 = Reunión de trabajo "Estrategias de prevención de violencia política contra las mujeres en razón de género para el Proceso Electoral 2020-2021" con las presidencias de los partidos políticos = 3,000

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

PPS = Personas programadas para sensibilizar en las actividades de divulgación de los derechos político-electorales de las mujeres y otros grupos en situación de discriminación = 3,000

PPSIG= (PSIG/PPS) * 100 = (A1+A2+A3+A4+A5+A6+A7+A8+A9 / PPS) * 100 = (A1+A2+A3+A4+A5+A6+A7+A8+A9 / 3,000)*100 = %A1+%A2+%A3+%A4+%A5+%A6+%A7+%A8+%A9

- **Meta T1 = (PSIG/PPS) * 100 = (0 / 0) * 100**
- **Meta T2 = (PSIG/PPS) * 100 = (0 / 0) * 100**
- **Meta T3 = (PSIG/PPS) * 100 = (0 / 0) * 100**
- **Meta T4 = (PSIG/PPS) * 100 = (A1+A2+A3+A4+A5+A6+A7+A8+A9 / 3,000) * 100 = %T4**

AVANCE DEL INDICADOR 2 = (825 / 3,000)*100= 27.5%

INDICADOR 3:

El indicador refiere al porcentaje de actividades para la generación de conocimiento en materia de derechos político-electorales de las mujeres y otros grupos en situación de discriminación.

Se integra por tres actividades:

- A1 = Investigación de mercado =.25%
- A2 = Formalización del servicio (pedido contrato / convenio de colaboración) = .25%
- A3 = Entregable final = .50%

Avance:

A1 = Investigación de mercado =.25%

La actividad que compone el indicador se encuentra programada para el tercer y cuarto trimestre del año. Sin embargo, se tuvieron avances en la definición del estudio, así como en el estudio de mercado.

En este tenor, se definieron los ejes del proyecto y se realizó el estudio de mercado, solicitando a cuatro instituciones académicas la propuesta técnica y económica para la realización del mismo, quedando como fecha límite para su remisión el 2 de julio de 2021.

A2 = Formalización del servicio (pedido contrato / convenio de colaboración) = .25%

Se generó el Convenio de Colaboración Específico INE/DJ/124/2021 entre el Instituto Nacional Electoral (INE) y el Colegio de México (COLMEX) para la elaboración de un estudio especializado sobre la efectividad en la aplicación de las acciones afirmativas y las barreras que enfrentan los grupos en situación de discriminación en la representación política.

A3 = Entregable final = .50%

La actividad que compone el indicador se encontraba programada en un primer momento para el cuarto trimestre del año, sin embargo, derivado de la propuesta técnica solicitada por la UTIGyND y la rigidez metodológica del estudio, se establecieron tres entregables conforme a las siguientes fechas:

- A. Metodología para la realización de un estudio – noviembre de 2021
- B. Primer borrador del estudio – abril de 2022
- C. Documento final – septiembre de 2022

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>PAGC = Porcentaje de actividades para la generación de conocimiento en materia de derechos político-electorales de las mujeres y otros grupos en situación de discriminación.</p> <p>NER = Número de estudios para medir la efectividad de la aplicación de las acciones afirmativas en la representación política de los grupos en situación de discriminación realizados = (A1+A2+A3) = 1 A1 = Investigación de mercado = .25 A2 = Formalización del servicio (pedido contrato / convenio de colaboración) = .25 A4 = Entregable final = .50</p> <p>NEP = Número de estudios para medir la efectividad de la aplicación de las acciones afirmativas en la representación política de los grupos en situación de discriminación programados = 1</p> <p>PAGC= (NER/NEP) * 100 = (A1+A2+A3 / NEP) * 100 = (A1+A2+A3 / 1)*100 = %PAGC</p> <ul style="list-style-type: none"> – Meta T1 = (NER/NEP) * 100 = (0 / 0) * 100 – Meta T2 = (NER/NEP) * 100 = (0 / 0) * 100 – Meta T3 = (NER/NEP) * 100 = (A1+A2 / 1) * 100 = %T3 – Meta T4 = (NER/NEP) * 100 = (A3 / 1) * 100 = %T4 <p>AVANCE DEL INDICADOR 3 = 0%</p> <p>INDICADOR 4:</p> <p>El indicador refiere al porcentaje de candidatas a diputaciones federales capacitadas en materia de fortalecimiento de habilidades y liderazgos políticos para el PEF 2020-2021.</p> <p>Se compone por una actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> – A1 = Curso de Fortalecimiento de Habilidades para Mujeres Candidatas - OEA <p>Avance:</p> <p>A1 = Curso de Fortalecimiento de Habilidades para Mujeres Candidatas - OEA</p> <p>La Organización de los Estados Americanos (OEA) y el Instituto Nacional Electoral (INE) han conformado una alianza estratégica para fortalecer los liderazgos de las mujeres durante los comicios.</p> <p>En las elecciones en México de 2018, se impartió el Primer Curso Interamericano para el Fortalecimiento de Habilidades de Candidatas Electorales “Elvia Carrillo”, organizado por la Comisión Interamericana de las Mujeres, la Escuela de Gobierno de la Organización de Estados Americanos (OEA) y el Instituto Nacional Electoral (INE). El curso se realizó en dos fases: una virtual y otra presencial, la fase virtual del curso se desarrolló del 30 de marzo al 6 de abril y la fase presencial tuvo lugar en la Ciudad de México del 9 y el 13 de abril de 2018.</p> <p>Para dar continuidad a estos esfuerzos, en el marco del Proceso Electoral 2020-2021 se organizó el Curso para Candidatas Electorales titulado “Griselda Álvarez Ponce de León, primera gobernadora de México”. La actividad de formación tiene como objetivo fortalecer las habilidades y los liderazgos políticos de las mujeres</p>

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

candidatas en el Proceso Electoral Federal 2020-2021, para enfrentar en mejores condiciones su campaña electoral y promover la igualdad en la competencia electoral.

El Curso se realizó de manera virtual, del 12 al 23 de abril de 2021, en total 14 sesiones y se abordaron 9 temáticas.

En el curso participaron 79 candidatas electorales de puestos de elección federales y algunos locales.

PCDF = Porcentaje de candidatas a diputaciones federales capacitadas en materia de fortalecimiento de habilidades y liderazgos políticos para el PEF 2020-2021.

CDFC = Candidatas a diputaciones federales capacitadas en materia de fortalecimiento de habilidades y liderazgos políticos para el PEF 2020-2021.

CDFP = Candidatas a diputaciones federales capacitadas programadas en materia de fortalecimiento de habilidades y liderazgos políticos para el PEF 2020-2021.

PCDF = (CDFC/CDFP) * 100 = (80 / CDFP) * 100 = (CDFC/ 80)*100 = %A1

- **Meta T1 = (CDFC/CDFP) * 100 = (0 / 0) * 100**
- **Meta T2 = (CDFC/CDFP) * 100 = (79 / 80) * 100 = %T2**
- **Meta T3 = (CDFC/CDFP) * 100 = (0 / 0) * 100**
- **Meta T4 = (CDFC/CDFP) * 100 = (0 / 0) * 100**

AVANCE DEL INDICADOR 4 = 98.7%

Obstáculos y oportunidades durante la operación

En el ejercicio 2021 la mayor complicación ha estado relacionada con la contingencia sanitaria por el virus COVID-19, pues diversas actividades que estaban diseñadas de manera presencial han requerido ser reformuladas, a efecto de que puedan llevarse a cabo.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Dirección, soporte jurídico electoral y apoyo logístico

Ramo: 22 Instituto Nacional Electoral

Clave de la UR: 123

Nombre de la UR: Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales

Clave del Pp: R008

Nombre del Pp: Dirección, soporte jurídico electoral y apoyo logístico

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 266. Transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas y en la cultura institucional de las entidades federativas y municipios

Definición de la población objetivo

La Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales (UTVOPL) dentro de sus atribuciones actuará en cada una de las etapas del Proceso de Selección y Designación, conforme a lo establecido en el Reglamento del Instituto Nacional Electoral para la Designación y Remoción de las y los Consejeros Presidentes y las y los Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales Electorales, **observando el principio de paridad de género en cada una de ellas.**

En este sentido, cuando se presenta una vacante en alguno de los 32 Organismos Públicos Locales (OPL), **ésta podrá ser ocupada por mujer u hombre procurando una conformación de por lo menos tres personas del mismo género, respecto de la integración total de cada órgano máximo de dirección.**

Hasta el momento se han generado:

PROCESO EXTRAORDINARIO DE SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN 7 vacantes en los OPL de Colima (1) Estado de México (1), Morelos (2), Chihuahua (1), Coahuila (1) y Veracruz (1)

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Desde el año 2014, con las atribuciones conferidas al Instituto Nacional Electoral relativas a la designación y remoción de los integrantes del órgano superior de dirección de los Organismos Públicos Locales, el Consejo General ha emitido 117 convocatorias para cubrir 407 vacantes a lo largo de las 32 entidades federativas.

El proceso de selección iniciado con la emisión de seis de estas convocatorias, aprobadas mediante acuerdos INE/CG640/2020, INE/CG689/2020, INE/CG13/2021 e INE/CG15/2021 para designar 7 cargos: las presidencias de Chihuahua, Estado de México y Morelos y las consejerías de Coahuila, Colima, Morelos y Veracruz, se encuentra en curso. El Consejo General del INE deberá designar a más tardar el 16 de abril de 2021.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En la primera designación realizada por el INE, tres nombramientos de consejerías fueron por tres años y otras tres por seis años, mientras que las presidencias fueron por siete años, asegurando de esta manera una renovación escalonada.

Es así que en 2014 se emitieron convocatorias en 19 entidades: Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Colima, Ciudad de México, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Querétaro, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Yucatán y Zacatecas; y en 2015 se emitieron 13 convocatorias: Aguascalientes, Baja California, Chihuahua, Coahuila, Durango, Hidalgo, Nayarit, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa, Tamaulipas Tlaxcala y Veracruz, con periodos de 3, 6 y 7 años en el cargo.

224 designaciones realizadas: **116 mujeres; 15 presidentas y 101 consejeras;** y 108 hombres: 17 presidentes y 91 consejeros.

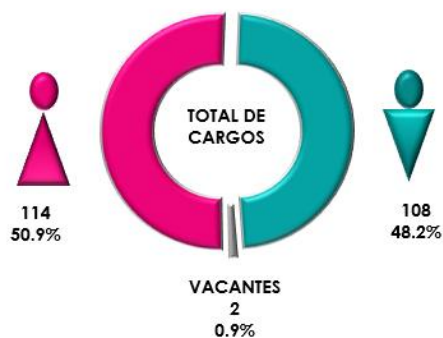
Fue desde esta primera designación que el Instituto procuró una integración paritaria de los Consejos Generales de los OPL y a lo largo de las convocatorias subsecuentes, se ha observado un apego irrestricto al principio de paridad de género, emitiendo incluso convocatorias exclusivas para mujeres como una acción afirmativa que conlleve a una mayor participación e igualdad de oportunidades.

Adicionalmente, en junio de 2020, el Consejo General mediante acuerdo INE/CG135/2020, aprobó la modificación al Reglamento del Instituto Nacional Electoral para la Designación y Remoción de las y los consejeros presidentes y las y los consejeros electorales de los Organismos Públicos Locales que, entre otras, incluyó modificaciones a los artículos 22, 24 y 27 en el sentido de garantizar, ya no solo procurar, la paridad de género.

De 2014 a 2020 se puede observar que del universo de 12,658 **aspirantes inscritos** en los diversos Procesos de Selección y Designación se han inscrito **38.59% mujeres** del 61.41% hombres.

Conformación actual

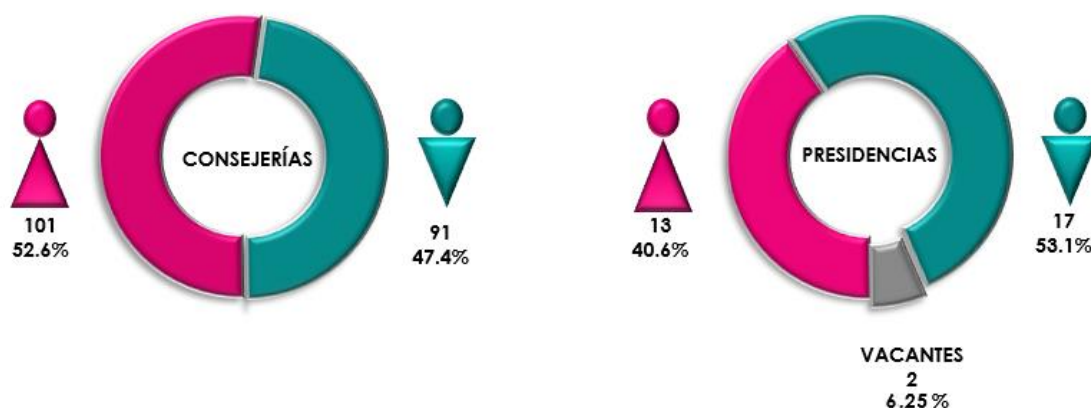
Actualmente, los Consejos Generales de los OPL están conformados por 114 mujeres y 108 hombres, considerando que hay vacantes dos plazas: las presidencias de los OPL de Chihuahua y del Estado de México.



ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres



Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

PROCESO DE SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN (6 ENTIDADES)

Acción afirmativa en favor de las mujeres para el caso de la designación de la Consejera Electoral del OPL de Coahuila y de Veracruz, tomando en cuenta la integración actual del Consejo General del OPL de dicha entidad, se consideró necesario que el proceso de selección y designación fuera dirigido exclusivamente a mujeres. Asimismo, en acatamiento de la sentencia dictada en el expediente SUP-JDC-739/2021 se determinó revocar la designación realizada en el Organismo Público Local de Chihuahua, a través del Acuerdo INE/CG374/2021, para efecto de que se designara a una mujer en el cargo.

PROCESO DE SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN (29 ENTIDADES)

Acción afirmativa en favor de las mujeres para el caso de la designación de la Consejera Presidenta del OPL de Chihuahua, Jalisco, Oaxaca, San Luis Potosí y Tabasco, tomando en cuenta la integración actual del Consejo General del OPL de dicha entidad, se consideró necesario que el proceso de selección y designación fuera dirigido exclusivamente a mujeres.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El artículo 7, numerales 1 y 2 del Reglamento del Instituto Nacional Electoral para la Designación y Remoción de las y los Consejeros Presidentes y las y los Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales Electorales, señala que el proceso de selección incluirá una serie de etapas, siendo las que se señalan a continuación:

PROCESO DE SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN (6 ENTIDADES)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 1. Convocatoria pública:** En cumplimiento de la normatividad aplicable, el Consejo General emitió los Acuerdos INE/CG13/2021, INE/CG15/2021, INE/CG640/2020 e INE/CG689/2020 mediante los cuales se aprobaron las Convocatorias correspondientes.
- 2. Registro en línea de aspirantes:** El registro de las y los aspirantes se llevó a cabo del 8 de diciembre de 2020 al 29 de enero de 2021 en Chihuahua y del 22 de diciembre de 2020 al 29 de enero de 2021 en Coahuila y Veracruz y del 16 de enero al 12 de febrero de 2021 en el Estado de México, Colima y Morelos.
- 3. Verificación de los requisitos legales:** La Comisión dispuso un grupo de trabajo para la revisión de los expedientes de las y los aspirantes registrados. Derivado de ello la Comisión aprobó el número de aspirantes que cumplieron con los requisitos legales y, por lo tanto, accedían a la etapa de examen de conocimientos el 12 de febrero de 2021 para los estados de Chihuahua, Coahuila y Veracruz y el 22 de febrero de 2021 para Colima, México y Morelos:

Entidades	Mujeres	Hombres	Total de Aspirantes
Chihuahua	8	30	38
Coahuila*	38	N/A	38
Veracruz*	77	N/A	77
Totales	123	30	153

Entidades	Mujeres	Hombres	Total de Aspirantes
Colima	7	28	35
México*	37	N/A	37
Morelos	37	35	72
Totales	81	63	144

Entidad	Total de expedientes	Cumplen requisitos legales	No cumplen requisitos legales
Chihuahua	38	38	0
Coahuila	38	37	1
Veracruz	77	72	5
Totales	153	147	6

Entidad	Total de expedientes	Cumplen requisitos legales	No cumplen requisitos legales
Colima	35	34	1
México	37	34	3
Morelos	72	69	3
Totales	144	137	7

4. Examen de conocimientos y cotejo documental

El 27 de febrero de 2021 se llevó a cabo la aplicación del examen de conocimientos en modalidad desde casa. Los resultados obtenidos por las y los aspirantes fueron entregados a la Comisión por parte del CENEVAL

5. Ensayo presencial

El 20 de marzo de 2021, se llevó a cabo la aplicación del ensayo presencial, modalidad a distancia, siendo 96 personas las que se presentaron de manera virtual a la aplicación la prueba, 65 mujeres y

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

31 hombres. Cabe hacer mención que, de conformidad con los Lineamientos para la aplicación y evaluación del ensayo presencial, específicamente los puntos Octavo y Noveno, una persona incurrió en situaciones contrarias a lo establecido en dicho ordenamiento por lo que se le dio de baja, lo cual le fue informado mediante oficio, notificando que no podría continuar su participación en el proceso. Es así como fueron 95 las aplicaciones que se llevaron a cabo.

Al respecto, es importante mencionar que dos personas, una de Chihuahua y otra de Estado de México, cambiaron su calificación a "idóneo" una vez realizada la revisión de su ensayo por parte de la comisión dictaminadora del CIDE, por lo que accedieron a la siguiente etapa, dando **un total de 40 aspirantes que serán entrevistados**.

6. Valoración curricular y entrevista

El día 7 de abril de 2021 se llevaron a cabo las 40 entrevistas programadas, a través de las tecnologías de la información, las cuales fueron transmitidas en tiempo real en el portal de Internet del Instituto www.ine.mx.

7. Designación

El 16 de abril de 2021, el Consejo General del INE aprobó el acuerdo INE/CG374/2021, mediante el cual aprobó las propuestas de designación, conforme a lo siguiente:

Entidad	Cargo	Nombre
Chihuahua	Consejero Presidente	Víctor Yuri Zapata Leos
Coahuila*	Consejera Electoral	Madeleyne Ivett Figueroa Gámez
Colima	Consejero Electoral	Edgar Martín Dueñas Cárdenas
Estado de México*	Presidencia	Desierto
Morelos	Consejera Presidenta	Mireya Gally Jordá
Morelos	Consejera Electoral	Mayte Casalez Campos
Veracruz*	Consejera Electoral	Maty Lezama Martínez

***Convocatorias dirigidas exclusivamente a mujeres.**

8. Sentencia recaída en el expediente SUP-JDC-739/2021

El 17 de mayo de 2021, la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación notificó al Instituto la sentencia dictada en el expediente SUP-JDC-739/2021, mediante la cual determinó revocar la designación realizada en el Organismo Público Local de Chihuahua, a través del Acuerdo INE/CG374/2021, para efecto de que se designara a una mujer en el cargo.

El 2 de junio de 2021, mediante Acuerdo INE/CG519/2021, el Consejo General modificó el Acuerdo INE/CG374/2021 en lo que respecta a la designación de la Presidencia del OPL de Chihuahua, en acatamiento a la sentencia de la Sala Superior del Tribunal, declarando desierto el proceso de

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

selección y designación de la Consejera o Consejero Presidente del OPL de Chihuahua y se instruyó a la Secretaría Ejecutiva a presentar una nueva Convocatoria, exclusiva para mujeres.

Es así como, mediante Acuerdo INE/CG524/2021 de fecha 2 de junio de 2021, se aprobó la Convocatoria para la selección y designación de la Consejera Presidenta del Organismo Público Local de Chihuahua.

PROCESO DE SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN (29 ENTIDADES)

- 1. Convocatoria pública:** En cumplimiento de la normatividad aplicable, el Consejo General emitió los Acuerdos INE/CG520/2021, INE/CG524/2021, INE/CG420/2021 y INE/CG624/2021 mediante los cuales se aprobaron las Convocatorias correspondientes.
- 2. Registro en línea de aspirantes:** El periodo general del registro fue del 29 de abril al 21 de mayo, ampliándose el periodo en Chihuahua y Oaxaca del 3 al 18 de junio y en Jalisco del 1 al 15 de julio, de conformidad con lo que se muestra a continuación:

ACTIVIDAD	PERIODO INICIAL	AMPLIACIÓN CHIHUAHUA Y OAXACA	AMPLIACIÓN JALISCO
HABILITACIÓN DE FORMATOS	29 DE ABRIL AL 14 DE MAYO	3 AL 15 DE JUNIO	1 AL 14 DE JULIO
HABILITACIÓN DE SISTEMA DE REGISTRO	29 DE ABRIL AL 21 DE MAYO	3 AL 18 DE JUNIO	1 AL 15 DE JULIO

En total, la Unidad Técnica recibió 1,991 solicitudes de registro, conforme al cuadro siguiente:

Solicitudes recibidas

Entidad	Mujeres	Hombres	Total
Aguascalientes	40	54	94
Baja California	29	39	68
Baja California Sur	12	17	29
Campeche	14	23	37
Chihuahua Consejerías	55	84	139
Chihuahua Presidencia*	6	2	8
Ciudad de México	30	42	72
Coahuila	40	41	81
Colima	6	21	27
Durango	17	36	53
Estado de México	37	46	83
Guanajuato	16	34	50
Guerrero	27	42	69
Hidalgo	39	57	96
Jalisco	61	0	61
Nayarit	32	27	59
Nuevo León	21	16	37
Oaxaca	39	4	43

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Puebla	37	76	113
Querétaro	16	26	42
Quintana Roo	50	49	99
San Luis Potosí	27	1	28
Sinaloa	20	25	45
Sonora	26	32	58
Tabasco	61	2	63
Tamaulipas	38	76	114
Tlaxcala	72	55	127
Veracruz	54	74	128
Yucatán	9	35	44
Zacatecas	7	17	24
Total	938	1,053	1,991

*En este proceso, además de las solicitudes recibidas en el periodo de registro, se consideraron los registros de las aspirantes inscritas en el proceso de selección y designación de las Consejeras o Consejeros del OPL de Chihuahua que enviaron el formato de solicitud de participación en el proceso de la Presidencia.

Condición de registro para la presidencia del OPL de Chihuahua

TIPO DE SOLICITUD	MUJER	HOMBRE	TOTAL
ENVÍO DE FORMATO, PREVIA PARTICIPACIÓN POR CONSEJERÍA	39	0	39
SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN, NUEVO REGISTRO	6	2	8
TOTAL	45	2	47

Mediante el oficio INE/STCVOPL/72/2021 e INE/STCVOPL/96/2021, la Secretaría Técnica de la Comisión puso a disposición de las y los Consejeros integrantes del Consejo General, así como de las representaciones de los partidos políticos y consejerías del Poder Legislativo, los expedientes de las personas aspirantes, en cumplimiento de lo establecido en el numeral 1, de la Base Sexta de las Convocatorias.

Verificación de requisitos legales

En cumplimiento de los artículos 100 de la LGIPE y 6, numerales 2, inciso c) y 4, inciso f) y 9 del Reglamento, así como de lo señalado en la Base Sexta, numeral 2 de las Convocatorias, la Unidad Técnica en reuniones de trabajo celebradas los días 17 y 21 de junio, así como el 16 de julio para el caso de Jalisco, verificó el cumplimiento de requisitos de las personas aspirantes.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Cabe precisar que durante el periodo en que se llevó a cabo la etapa de verificación de requisitos legales, se recibieron comunicaciones de once personas aspirantes mediante las cuales, por así convenir a sus intereses presentaron su desistimiento a participar en el proceso de selección y designación de las Consejeras y Consejeros Presidentes, así como, de las Consejeras y Consejeros Electorales de los OPL de las siguientes entidades: uno en Baja California, dos en Ciudad de México, uno en Guanajuato, uno en el Estado de México, dos en Querétaro, uno en Quintana Roo, uno en Sonora y, dos más en Yucatán.

Es así como el 24 de junio de 2021, la Comisión de Vinculación aprobó el listado con los nombres de las y los aspirantes que cumplen con los requisitos legales de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Colima, Durango, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas, mientras que para el caso de Jalisco, realizó lo conducente el 20 de julio del presente, mediante acuerdos INE/CVOPL/07/2021 e INE/CVOPL/07/2021, respectivamente.

Estatus de cumplimiento de las solicitudes de registro

ENTIDAD	CUMPLE			NO CUMPLE			DESISTIMIENTO			TOTAL GENERAL
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL	
AGUASCALIENTES	35	45	80	5	9	14	0	0	0	94
BAJA CALIFORNIA	28	35	63	1	3	4	0	1	1	68
BAJA CALIFORNIA SUR	11	16	27	1	1	2	0	0	0	29
CAMPECHE	12	23	35	2	0	2	0	0	0	37
CHIHUAHUA CONSEJERÍAS	50	78	128	5	6	11	0	0	0	139
CHIHUAHUA PRESIDENCIA*	6	N/A	6	0	2	2	0	0	0	8
CIUDAD DE MÉXICO	19	32	51	10	9	19	1	1	2	72
COAHUILA	36	34	70	4	7	11	0	0	0	81
COLIMA	6	20	26	0	1	1	0	0	0	27
DURANGO	16	34	50	1	2	3	0	0	0	53
ESTADO DE MÉXICO	30	40	70	6	6	12	1	0	1	83
GUANAJUATO	15	32	47	1	1	2	0	1	1	50
GUERRERO	24	42	66	3	0	3	0	0	0	69
HIDALGO	37	52	89	2	5	7	0	0	0	96
JALISCO	53	N/A	53	8	0	8	0	0	0	61
NAYARIT	31	23	54	1	4	5	0	0	0	59
NUEVO LEÓN	21	15	36	0	1	1	0	0	0	37
OAXACA	29	N/A	29	10	4	14	0	0	0	43
PUEBLA	33	71	104	4	5	9	0	0	0	113
QUERÉTARO	14	22	36	2	2	4	0	2	2	42
QUINTANA ROO	42	43	85	7	6	13	1	0	1	99
SAN LUIS POTOSÍ	26	N/A	26	1	1	2	0	0	0	28
SINALOA	20	24	44	0	1	1	0	0	0	45
SONORA	23	27	50	3	4	7	0	1	1	58

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados										
TABASCO	53	N/A	53	8	2	10	0	0	0	63
TAMAULIPAS	36	73	109	2	3	5	0	0	0	114
TLAXCALA	68	53	121	4	2	6	0	0	0	127
VERACRUZ	45	71	116	9	3	12	0	0	0	128
YUCATÁN	9	30	39	0	3	3	0	2	2	44
ZACATECAS	7	14	21	0	3	3	0	0	0	24
TOTAL	835	949	1,784	100	96	196	3	8	11	1,991

***EN ESTE PROCESO, ADEMÁS DE LAS SOLICITUDES RECIBIDAS EN EL PERIODO DE REGISTRO, SE CONSIDERARON LOS REGISTROS** de las aspirantes inscritas en el proceso de selección y designación de las Consejeras o Consejeros del OPL de Chihuahua que enviaron el formato de solicitud de participación en el proceso de la Presidencia.

Estatus de cumplimiento de solicitudes para la presidencia del OPL de Chihuahua

TIPO DE SOLICITUD	CUMPLEN		NO CUMPLEN		TOTAL
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	
ENVÍO DE FORMATO, PREVIA PARTICIPACIÓN	36	0	3	0	39
SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN, NUEVO REGISTRO	6	0	0	2	8
TOTAL	42	0	3	2	47

El listado de las personas que cumplieron requisitos, así como los folios de aspirantes que no cumplieron alguno de los requisitos y su debida fundamentación, fueron publicados en el portal del Instituto el mismo día en que se aprobaron los respectivos acuerdos, asimismo, se notificó vía correo electrónico a las personas aspirantes.

Examen de conocimientos

El 10 de julio de 2021, las personas aspirantes que cumplieron requisitos legales dentro de los procesos de selección y designación de las Consejeras y Consejeros Presidentes de los Organismos Públicos Locales de las entidades de Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, Ciudad de México, Colima, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Nuevo León, Oaxaca, Querétaro, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Yucatán y Zacatecas, así como, de las Consejeras y Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales de las entidades de Aguascalientes, Baja California, Chihuahua, Coahuila, Durango, Hidalgo, Nayarit, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa, Tamaulipas, Tlaxcala y Veracruz, llevaron a cabo la aplicación del examen de conocimientos en la modalidad "Examen desde casa", que estuvo a cargo del Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL).

Para ello el Instituto Nacional Electoral programó dos turnos de aplicación; en todos los casos las aplicaciones se realizaron con base en el tiempo del centro del país.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El primer turno, de 9:00 a 13:00 horas, correspondió a Campeche, Ciudad de México, Guerrero, Hidalgo, Estado de México, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán. El segundo turno, de 10:00 a 14:00 horas, correspondió a Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila, Colima, Durango, Guanajuato, Nayarit, Nuevo León, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Zacatecas

El examen tuvo una duración máxima de 4 horas, el cual constó de dos apartados: el primero, de competencias básicas, que comprendió las áreas comunicativa y matemática; el segundo, de conocimientos técnicos, comprendió las áreas teórico-normativa y de procedimientos electorales.

De conformidad con la Base Sexta, numeral 3 de las respectivas Convocatorias, 302 personas solicitaron apoyo para que la aplicación de su examen se llevara a cabo desde las Juntas Local o Distritales Ejecutivas del Instituto Nacional Electoral en las entidades con proceso de selección, por lo que en 29 entidades se habilitaron sedes para tal fin.

Si bien fueron 1,731 las personas que cumplieron con los requisitos legales, posterior a la aprobación del Acuerdo INE/CVOPL/05/2021 mediante el cual se aprobó el listado respectivo, se presentaron 21 desistimientos, por lo que para la jornada de aplicación del 10 de julio, el Instituto Nacional Electoral programó 1,710 aplicaciones.

De las 1,710 personas programadas, el número total de aspirantes que aplicaron el "Examen desde casa" fue de 1,554, es decir, 90.9%.

En lo que respecta al examen para el estado de Jalisco, se aplicó el 24 de julio, en un solo turno de aplicación, de 9:00 a 13:00 horas tiempo del centro. En este caso, 13 personas solicitaron apoyo para la aplicación de su examen, 12 de ellas solicitaron apoyo de la Junta Local del Instituto Nacional Electoral en la entidad, adicionalmente, una aspirante solicitó aplicar en la Ciudad de México, por lo que se le proporcionó un equipo y espacio en las oficinas de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales.

Para el caso se programaron 53 aplicaciones, de las cuales se llevaron a cabo 49, es decir, un 92.5%.

En total se programaron 1,763 aplicaciones de examen, siendo 1,603 (90.9%) las personas que lo realizaron en las dos fechas previamente establecidas en las convocatorias, de conformidad con lo que se presenta en la siguiente tabla:

ENTIDAD	APLICACIONES PROGRAMADAS POR ENTIDAD	ASPIRANTES QUE NO APLICARON EXAMEN	ASPIRANTES QUE SÍ APLICARON EXAMEN		
			MUJER	HOMBRE	TOTAL
AGUASCALIENTES	79	4	32	43	75
BAJA CALIFORNIA	60	5	26	29	55
BAJA CALIFORNIA SUR	27	1	10	16	26
CAMPECHE	34	1	11	22	33
CHIHUAHUA	132	15	53	64	117
CIUDAD DE MÉXICO	51	6	15	30	45
COAHUILA	69	11	28	30	58
COLIMA	26	2	6	18	24
DURANGO	49	4	15	30	45
ESTADO DE MÉXICO	70	6	27	37	64
GUANAJUATO	46	3	13	30	43

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
GUERRERO	63	5	23	35	58	
HIDALGO	88	6	34	48	82	
JALISCO	53	4	49	N/A	49	
NAYARIT	53	3	28	22	50	
NUEVO LEÓN	36	4	20	12	32	
OAXACA	29	0	29	N/A	29	
PUEBLA	104	12	30	62	92	
QUERÉTARO	35	4	12	19	31	
QUINTANA ROO	85	11	36	38	74	
SAN LUIS POTOSÍ	26	3	23	N/A	23	
SINALOA	43	4	18	21	39	
SONORA	47	10	16	21	37	
TABASCO	53	0	53	N/A	53	
TAMAULIPAS	109	13	30	66	96	
TLAXCALA	121	7	65	49	114	
VERACRUZ	116	10	40	66	106	
YUCATÁN	38	4	9	25	34	
ZACATECAS	21	2	7	12	19	
TOTAL	1,763	160	758	845	1,603	

El 25 de junio de 2021, una persona aspirante del proceso de selección y designación de las Consejeras y Consejeros Electorales del OPL de Aguascalientes, remitió un correo electrónico mediante el cual solicitó que se reconsiderará el Acuerdo NE/CVOPL/05/2021, junto con el cual se le notificó el Anexo 2 del propio instrumento, en el que se estableció que no cumplía con uno de los requisitos para acceder a la siguiente etapa, teniendo como única petición se reconsiderará dicha decisión, en virtud de las manifestaciones contenidas y descritas en su correo electrónico.

El 2 de julio de 2021, se remitió vía correo electrónico a través de oficio de la Secretaria Técnica de la Comisión de Vinculación identificado con el número INE/STCVOPL/75/2021, indicando que en la convocatoria aprobada mediante Acuerdo INE/CG420/2021 no se prevé la reconsideración del acuerdo de cumplimiento de requisitos legales por lo cual no era posible acceder a su solicitud.

Inconforme con lo anterior, la persona aspirante interpuso un juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano, identificado con el número SUP-JDC-1111/2021, respecto del cual, la Sala Superior dictó sentencia el 21 de julio de 2021, determinando revocar el oficio impugnado y mandando a la Comisión de Vinculación pronunciarse y resolver respecto de la procedencia de la solicitud.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En atención a ello, el 26 de julio de 2021, mediante acuerdo INE/CVOPL/08/2021, la Comisión de Vinculación determinó incluir a la persona aspirante en el listado de aspirantes mujeres que cumplieron requisitos legales y continuar a la siguiente etapa dentro del proceso de selección y designación de Aguascalientes.

Por lo anterior, se solicitó a CENEVAL programar una aplicación extraordinaria del examen de conocimientos, misma que se llevó a cabo el 31 de julio de 2021, proporcionando un equipo de cómputo en la Junta Local Ejecutiva del INE en Aguascalientes, ante la solicitud de apoyo para la aplicación de la prueba.

Con esta aplicación extraordinaria, en total se programaron 1,764 aplicaciones de examen, siendo 1,604 (90.9%) las personas que lo realizaron, 759 mujeres y 845 hombres.

Entrega de resultado de examen

Conforme a lo establecido en las Convocatorias respectivas, las personas que accederán a la etapa de ensayo en Chihuahua (presidencia), Jalisco, Oaxaca, San Luis Potosí y Tabasco, serían las 15 aspirantes mujeres con la mejor calificación en el examen de conocimientos. En caso de empate en la posición número 15, accederían las aspirantes que se encuentren en este supuesto.

En Aguascalientes, Baja California, Coahuila, Chihuahua (consejerías), Durango, Hidalgo, Nayarit, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa, Tamaulipas y Tlaxcala pasarán las 12 aspirantes mujeres y los 12 aspirantes hombres con la mejor calificación. En caso de empate en la posición número 12, accederían las personas aspirantes que se encuentren en este supuesto.

En Baja California Sur, Campeche, Ciudad de México, Colima, Guanajuato, Guerrero, Estado de México, Nuevo León, Querétaro, Sonora, Veracruz, Yucatán y Zacatecas pasarían a la siguiente etapa del proceso las 10 aspirantes mujeres y los 10 aspirantes hombres con la mejor calificación. En caso de empate en la posición número 10, accederían las personas aspirantes que se encuentren en este supuesto.

En todos los casos, la calificación aprobatoria en el examen de conocimientos debería ser igual o mayor a seis.

Respecto de las personas que aplicaron examen, el 28 de julio de 2021, y el 29 de julio para el caso de Jalisco, en reunión de trabajo de la Comisión de Vinculación, CENEVAL hizo entrega de los resultados de examen, informando que 555 personas obtuvieron una calificación que les permitió acceder a la siguiente etapa, 281 mujeres y 274 hombres, conforme a lo que se muestra en la siguiente tabla:

Entidad	Total aspirantes que aplicaron examen	No acceden a la siguiente etapa			Sí acceden a la siguiente etapa		
		Mujer	Hombre	Total no	Mujer	Hombre	Total sí
Aguascalientes	76	21	31	52	12	12	24
Baja California	55	16	17	33	10	12	22
Baja California Sur	26	7	6	13	3	10	13
Campeche	33	8	11	19	3	11	14
Chihuahua	117	33	51	84	20	13	33
Ciudad de México	45	5	20	25	10	10	20
Coahuila	58	16	18	34	12	12	24
Colima	24	2	8	10	4	10	14
Durango	45	4	18	22	11	12	23
Estado de México	64	17	27	44	10	10	20

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados							
Guanajuato	43	8	19	27	5	11	16
Guerrero	58	13	24	37	10	11	21
Hidalgo	82	22	36	58	12	12	24
Jalisco	49	34	N/A	34	15	N/A	15
Nayarit	50	20	11	31	8	11	19
Nuevo León	32	10	3	13	10	9	19
Oaxaca	29	16	N/A	16	13	N/A	13
Puebla	92	18	50	68	12	12	24
Querétaro	31	5	9	14	7	10	17
Quintana Roo	74	24	26	50	12	12	24
San Luis Potosí	23	12	N/A	12	11	N/A	11
Sinaloa	39	8	10	18	10	11	21
Sonora	37	6	11	17	10	10	20
Tabasco	53	43	N/A	43	10	N/A	10
Tamaulipas	96	19	53	72	11	13	24
Tlaxcala	114	53	37	90	12	12	24
Veracruz	106	30	56	86	10	10	20
Yucatán	34	5	15	20	4	10	14
Zacatecas	19	3	4	7	4	8	12
Total	1,604	478	571	1,049	281	274	555

Revisiones de examen

Los resultados de examen fueron publicados en el portal del Instituto y a partir de ello, de conformidad con la Base Sexta, numeral 3 de las convocatorias, las personas aspirantes que no accedieron a la siguiente etapa, pudieron solicitar mediante correo electrónico la revisión de su examen.

Es así como, los días 2 y 3 de 2021, se desahogaron 60 revisiones de examen, para las cuales se confirmó la calificación obtenida y por lo tanto no accedieron a la siguiente etapa. El listado de folios de participación de quien requirió revisión, así como el resultado obtenido en la misma fue publicado en el portal del Instituto.

Cotejo documental

Las personas que acreditaron la etapa de examen y accedieron al ensayo, debieron presentarse en la Junta Local Ejecutiva del INE en cada entidad donde se lleva a cabo un proceso de selección y designación, de conformidad con la fecha y hora que les fueron notificados mediante correo electrónico.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los días 9, 10 y 11 de agosto se llevó a cabo esta etapa, en la que las personas realizaron la entrega de la documentación original que previamente cargaron al Sistema de Registro de Aspirantes, con motivo de su solicitud de registro al proceso.

De las 555 personas que accedieron a esta etapa, 6 no se presentaron a la realización del cotejo documental.

Ensayo presencial

El 14 de agosto de 2021 se llevó a cabo la aplicación del Ensayo Presencial, modalidad a distancia, a las y los aspirantes que accedieron a dicha etapa.

La modalidad de aplicación, institución encargada y aspectos formales de la elaboración del ensayo fueron definidos en los Lineamientos para la aplicación y evaluación de ensayo presencial, aprobados por el Consejo General del Instituto a través del acuerdo INE/CG1417/2021.

De conformidad con estos Lineamientos, la institución de educación superior responsable de la aplicación y calificación de los ensayos es El Colegio de México (COLMEX).

Respecto de las mociones a desarrollar, COLMEX elaboró una moción para el cargo de Consejera Presidenta o Consejero Presidente y otra moción para el cargo de Consejera y/o Consejero Electoral, del Consejo General de los OPL.

En el caso específico de Chihuahua, toda vez que se contempla la posibilidad que las mujeres participen en forma simultánea por la Presidencia o por una Consejería, todas las personas aspirantes realizaron el ensayo respecto de la moción elaborada para el cargo de Presidencia.

La modalidad de aplicación del ensayo fue a distancia, a través una plataforma de aplicación que COLMEX dispuso para tal fin, en la cual se habilitaron 29 salas virtuales, una para cada entidad con proceso de selección.

El ensayo tuvo una duración de 3 horas, con un solo turno de aplicación de 10:00 a 13:00 horas.

En seguimiento a las solicitudes de apoyo para la aplicación de esta prueba por parte de las personas aspirante, se habilitaron 30 sedes en las 29 entidades, 29 Juntas Locales y una Junta Distrital en las que se brindó el espacio y equipo de cómputo a cada una de las 159 personas que así lo requirieron.

Cabe precisar que de las 555 personas que acreditaron la etapa de examen, 6 no se presentaron a la realización de cotejo documental y tampoco presentaron ensayo, adicionalmente, 6 personas programadas no aplicaron ensayo, lo que da como resultado un total de 543 personas que sí aplicaron ensayo, conforme al desglose que se muestra a continuación:

Aspirantes que aplicaron ensayo presencial, modalidad a distancia

Entidad	Mujeres	Hombres	Total
Aguascalientes	12	11	23
Baja California	10	12	22
Baja California Sur	3	10	13
Campeche	3	11	14
Chihuahua	20	13	33
Ciudad de México	10	10	20
Coahuila	12	12	24
Colima	4	9	13
Durango	11	12	23
Estado de México	10	10	20

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados				
	Guanajuato	5	11	16
	Guerrero	10	11	21
	Hidalgo	12	12	24
	Jalisco	15	N/A	15
	Nayarit	8	10	18
	Nuevo León	10	9	19
	Oaxaca	12	N/A	12
	Puebla	12	12	24
	Querétaro	6	10	16
	Quintana Roo	12	11	23
	San Luis Potosí	10	N/A	10
	Sinaloa	10	11	21
	Sonora	9	9	18
	Tabasco	10	N/A	10
	Tamaulipas	11	13	24
	Tlaxcala	11	11	22
	Veracruz	10	9	19
	Yucatán	4	10	14
	Zacatecas	4	8	12
	Total	276	267	543

De conformidad con la Base Sexta, numeral 4, COLMEX deberá entregar a más tardar el 21 de septiembre de 2021 los resultados obtenidos por las y los aspirantes, mismos que serán publicados en el portal de internet del Instituto.

Una vez publicados los resultados, las personas aspirantes cuyo ensayo haya sido dictaminado como no idóneo, tendrán derecho a solicitar por escrito, hasta las 18:00 horas del 22 de septiembre de 2021, la revisión de ensayo, misma que tendrá verificativo a partir del 23, 24 y los días 27 al 30 de septiembre 2021.

Valoración curricular y entrevista

Las personas aspirantes cuyo ensayo resulte idóneo y se considere que no existen elementos objetivos aportados por las representaciones de los partidos políticos o por las y los Consejeros del Poder Legislativo del Consejo General, para descalificarlas como aspirantes, pasarán a la etapa de valoración curricular y entrevista.

Esta etapa estará a cargo de las Consejeras y los Consejeros Electorales del Instituto, quienes conformarán los grupos de entrevistadores aprobados por la Comisión de Vinculación.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Las entrevistas se realizarán conforme al calendario previamente aprobado por la Comisión de Vinculación. La información sobre el calendario y la realización de las entrevistas se publicará en el portal del Instituto Nacional Electoral www.ine.mx. Asimismo, se notificará a las personas aspirantes al correo electrónico proporcionado, debiendo acusar de recibida dicha actuación.

Integración de la lista de aspirantes a designar

La Comisión de Vinculación presentará al Consejo General las propuestas de designación para cada entidad, de conformidad con lo establecido en la Base Séptima de las respectivas convocatorias.

Designación

El Consejo General designará, a más tardar el 29 de octubre de 2021, a las Consejeras o los Consejeros Electorales que iniciarán el encargo de siete años en cada uno de los Organismos Públicos Locales.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Mayor difusión en la etapa de “Convocatoria Pública” con el fin de que más personas se inscriban en el Proceso de Selección y Designación de Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Realizar la promoción y observancia en el monitoreo, seguimiento y evaluación del impacto de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Ramo: 35 Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Clave de la UR: 104

Nombre de la UR: Cuarta Visitaduría General

Clave del Pp: E013

Nombre del Pp: Realizar la promoción y observancia en el monitoreo, seguimiento y evaluación del impacto de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres.

Número y denominación de la acción: 200. Realizar la promoción y observancia en el monitoreo, seguimiento y evaluación del impacto de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Definición de la población objetivo

Los entes obligados al cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PNIMH). Se consideran Entes Obligados todas aquellas instituciones del Estado mexicano que, conforme señala la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, deben cumplir con acciones específicas, distribuidas en cinco ámbitos (económico, político, social, civil y cultural). De este modo, se distinguen 176 entes obligados.

Además, se encuentran las instituciones que dan seguimiento a los procedimientos Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La igualdad es un concepto relacional que involucra un ejercicio de comparación entre distintos elementos. Es a partir de este análisis comparativo como puede determinarse la presencia o no de la igualdad entre las personas o grupos, en el acceso y disfrute de derechos. En este sentido, la igualdad se manifiesta tanto en el ámbito normativo, como en las prácticas sociales y, por tanto, se concibe como un derecho humano que los estados están obligados a garantizar y que se encuentra reconocido en distintos instrumentos internacionales. Entre los principales instrumentos internacionales en la materia, destacan los siguientes: Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948); y Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), entre otros.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En cuanto al tema de la igualdad entre mujeres y hombres, el concepto de igualdad se encuentra íntimamente relacionado con la no discriminación y a su vez, con el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Al respecto, dentro de los instrumentos internacionales que se reconocen como centrados en la defensa y protección de los derechos humanos de las mujeres, se encuentran: la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como "Convención Belém do Pará".

La CEDAW ha declarado que "la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Lo anterior queda referido en la Recomendación General 19 de la CEDAW [http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf] (consultado el 4 de abril de 2018)".

Mientras que la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará) [<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>], instrumento del sistema interamericano de derechos humanos, reconoce que "el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.

Como se observa, la igualdad, la no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, constituyen una preocupación central en materia de derechos humanos de las mujeres, por lo que los estados se enfrentan al reto de procurar y hacer efectiva la igualdad como derecho. Para el caso mexicano, pese a los avances en la materia, existen todavía grandes pendientes para el logro de igualdad entre mujeres y hombres y la disminución de las brechas de género en el acceso y disfrute de los derechos humanos.

En 2019 el Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH), analizó el contexto mexicano relacionado con los derechos de las mujeres. A partir de este momento se ha actualizado y se ha identificado lo siguiente:

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) tiene por objeto regular, garantizar y orientar los mecanismos institucionales para el logro de la igualdad sustantiva, en los ámbitos público y privado. Para tal fin, esta Ley establece cinco ámbitos que orientan la acción del Ejecutivo Federal para incidir en el cumplimiento y garantía de los derechos de las mujeres. Éstos son los siguientes: económico, político, social, civil y cultural. Con base en lo señalado, la CNDH lleva a cabo la revisión del contexto actual en materia de igualdad, no discriminación y no violencia contra las mujeres.

- **Ámbito económico**

El ámbito económico considera las estructuras, sistemas fiscales, acceso e inclusión de mujeres y hombres en el mercado laboral diferenciado por condiciones socioeconómicas y las diferencias que de esto resulta en los diversos sectores económicos; así como la asignación de presupuesto y programas presupuestarios para la igualdad entre mujeres y hombres.

De acuerdo con el Censo 2020 del INEGI, del total de la *Población económicamente activa* el 40.89% eran mujeres y 59.11% hombres. Las entidades federativas con menor porcentaje de mujeres económicamente activas fueron Zacatecas (36.06%), Chiapas (37.89%), Durango (38.52%), Nuevo León (38.84%) y Veracruz (39.12%), las cuales también presentan las mayores brechas de género en la materia, respectivamente: 27.89, 24.23, 22.96, 22.33 y 21.75.

Asimismo, las entidades federativas con menor brecha de género respecto a la *Población económicamente activa* fueron Ciudad de México (9.16), Morelos (13.73), Colima (14.99), Querétaro (15.27) y Guerrero (16.26). Según el INEGI, la población económicamente activa la integran todas las personas de 12 y más años que realizaron algún tipo de actividad económica (población ocupada), o que buscaron activamente hacerlo (población desocupada abierta), en los dos meses previos a la semana de levantamiento.

Se advierte, según la *Cuenta Satélite sobre Trabajo no Remunerado de los Hogares* que, respecto a la contribución al PIB por Trabajo Doméstico no Remunerado, existe una contribución marcadamente mayor

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

por parte de las mujeres (16.8%), en comparación con los hombres (6%). Resalta las siguientes entidades federativas: el Estado de México (-1.57) y la Ciudad de México (-1.03) como los estados con mayores brechas de género.

- **Ámbito político**

La dimensión política considera los mecanismos que se han promulgado para la protección de los derechos humanos de las mujeres, entre los que se encuentran: el seguimiento a la armonización legislativa, a la participación equilibrada entre mujeres y hombres, entre otras.

En relación con el seguimiento a la armonización legislativa, las 32 leyes de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de las entidades federativas prevén la violencia política como un tipo o modalidad de violencia en contra de las mujeres. Actualmente 26 entidades federativas prevén en su regulación electoral a la violencia política por razones de género, quedando pendientes: Baja California Sur, Durango, Estado de México, Nuevo León, Puebla y Tamaulipas. El Código Penal Federal no prevé la violencia política por razones de género como un delito y a nivel estatal, sólo 14 entidades la prevén en sus códigos.

Por otro lado, la regulación de la paridad de género en la Constitución y las constituciones estatales para los tres poderes se constituye de la siguiente forma para marzo 2021. En el poder ejecutivo sólo 8 entidades la prevén (Ciudad de México, Colima, Guanajuato, Michoacán, Nayarit, Oaxaca, San Luis Potosí y Yucatán) y la Federación; en el poder judicial 22 entidades lo prevén y la Federación; y por último, en los órganos autónomos 20 lo prevén y la Federación.

- **Ámbito social**

Este ámbito se refiere a la comunidad de personas que conviven en un mismo territorio bajo determinadas normas, las interrelaciones entre ellas y a la vida en sociedad. Éste, está integrado por el índice de desarrollo humano y relativo al género (IDG). Éste, es la medida sinóptica que incorpora al IDH las diferencias entre géneros y permite evidenciar las desigualdades socio-económicas entre hombres y mujeres que forman parte una unidad geográfica determinada a partir del ajuste del IDH y sus tres dimensiones básicas para hombres y mujeres: vida larga y saludable, conocimiento y, nivel de vida digno.

En los IDG por entidad federativa en 2012, se puede advertir que Aguascalientes (0.474) y Durango (0.448) son las entidades que registran los índices más altos (y por tanto con mayores brechas de desigualdad), mientras que Baja California Sur (0.323) y Tamaulipas (0.325) registraban los índices más bajos en el país.

Sobre la *Razón de Mortalidad Materna*, los estados con el mayor número de defunciones en mujeres por cada 100 mil nacimientos estimados, durante el embarazo, en el parto o en el puerperio en un año en 2010, 2015 y 2020 fueron: en 2010 Guerrero (69.39) y Oaxaca (71.30), en 2015 Chiapas (68.47) y Nayarit (66.93), y en 2020 Chihuahua (80.6) y Quintana Roo (82.6). Si bien, hasta 2019 se habían mantenido una tendencia a la baja a nivel nacional, en 2020 se registra un cambio principalmente por que el 21.6% de las muertes maternas fueron causadas por COVID-19 confirmado y 4.9% por COVID-19 sin virus identificado (https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/604103/MMAT_2020_SE53.pdf)

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- **Ámbito civil**

La LGIMH refiere como objetivos de dicho ámbito la evaluación de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la promoción de los derechos específicos de las mujeres como derechos humanos universales y erradicar las distintas modalidades de violencia de género.

De acuerdo al INEGI en 2016 (INEGI. *Mujeres y hombres en México*, 2018), la edad media de la primera unión de las mujeres de 15 a 49 años de edad alguna vez unidas, fue de 20.2 años. Guerrero fue la entidad que presenta la edad promedio más baja para las mujeres, en relación con el resto de las entidades; mientras que la Ciudad de México la edad promedio es más alta.

En relación al tema de los cuidados, la ENDIREH 2016, señala que el porcentaje de mujeres casadas que creen que la persona responsable del cuidado de las y los hijos, de las personas enfermas y ancianas deben ser las mujeres es mayor al 50%. Respecto al porcentaje de mujeres casadas que realizan el trabajo de limpieza del hogar, se observa que la Ciudad de México (56.54%), Jalisco (58.63%), Baja California (59.16%) y Chihuahua (59.2%) son las entidades federativas con el menor porcentaje. Mientras que Oaxaca (72.78%), Zacatecas (71.78%), Veracruz (71.71%), Chiapas (71.17%), Sinaloa (71.04%) y Michoacán (70.4%) son aquellas con porcentajes mayores al 70%.

- **Ámbito cultural**

El ámbito cultural implica el análisis de estereotipos sexistas o discriminatorios en perjuicio de la igualdad de mujeres y hombres; incluye también aquellos aspectos relacionados con las decisiones, desde los roles particulares en los que se desenvuelven mujeres y hombres.

En la *Encuesta de Igualdad y No Discriminación, 2018*, se preguntó respecto a las diversas opciones de vida familiar y respecto a la repartición de tareas. Se advirtió que el 79.3% de los hombres y 75.6% de las mujeres estaban totalmente de acuerdo y de acuerdo con que la mujer trabaje en el hogar haciéndose cargo de la casa y de las y los niños, mientras que el hombre trabaje fuera del hogar.

En la permanencia de aspectos discriminatorios dentro de la normatividad del territorio nacional, se encuentra que 20 entidades federativas (Baja California, Chiapas, Chihuahua, Colima, Durango, Guanajuato, Jalisco, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Veracruz y Yucatán) aún prevén la protección de la vida desde la concepción. Siendo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió en la acción de inconstitucionalidad 11/2009 que: “aun cuando un cigoto califica como un organismo humano, no se le puede considerar razonablemente como persona o individuo (es decir, como sujeto jurídico o normativo), de acuerdo con la Constitución Federal o los tratados internacionales” y se señala que este tipo de regulación vulnera la dignidad de las mujeres y sus derechos fundamentales, en particular la libertad reproductiva.

- **La violencia contra las mujeres en todos los ámbitos previstos en la LGIMH**

De acuerdo con cifras del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, de enero a febrero de 2021, se registraron un total de 142 feminicidios y 447 homicidios dolosos de mujeres.²⁶ La sumatoria de estas cifras (589) arroja que, en México, durante el año 2021, se cometieron en promedio 10 asesinatos de mujeres cada día.

Al respecto, los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, dieron a conocer que, en México, de las mujeres de 15 años y más, 66.1% han enfrentado al menos un incidente de violencia por parte de cualquier agresor, alguna vez en su vida. De éstas, el 49% mencionó haber vivido violencia emocional, el 41.3% sexual, el 29% violencia económica, patrimonial o discriminación en el trabajo y el 34% violencia física.

²⁶ Información disponible en: https://drive.google.com/file/d/1GMOd1xhgo051l_hMNEP-IVdpOdSkY-aH/view. Fecha de consulta: 07 de abril de 2021.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- El principal agresor de las mujeres es el esposo, pareja o novio. El 43.9% de las mujeres que tienen o tuvieron una pareja, sea por matrimonio, convivencia o noviazgo, han sido agredidas por su pareja en algún momento.
- El segundo ámbito de mayor violencia contra las mujeres, es en espacios como la calle, el parque y el transporte. De los actos de violencia más frecuentes, destaca la violencia sexual que han sufrido 34.3% de las mujeres de 15 años o más, ya sea por violación, acoso, abuso o intimidación.
- Las agresiones sexuales, la discriminación, las humillaciones, degradación e intimidación, son los tipos de violencia más frecuentes en el ámbito laboral. El 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, ha experimentado alguna vez un acto violento.
- Entre las mujeres que asistieron a la escuela, de octubre de 2015 a octubre de 2016, 10.7% fueron agredidas sexualmente.

En lo que respecta al abuso sexual infantil, la ENDIREH 2016 señaló que, 9.4% de las mujeres de 15 años y más, sufrieron abuso sexual durante su infancia, lo cual representa 4.4 millones de mujeres. Entre estos, los principales agresores son: tíos (20%), primos (16%), vecinos o conocidos (16%), desconocido (11%), hermano (8%), padre (6%), abuelo (6%), otro familiar (6%), padrastro/madrastra (6%), otro (6%).

Los elementos revisados hasta ahora sobre la situación de las mujeres en los ámbitos social, político, económico, civil y cultural, así como en la particular revisión de la violencia contra las mujeres, nos advierte de un campo amplio para explorar y proponer estudios y reportes, así como para afianzar las tareas de la promoción, en miras a contribuir a que los entes obligados atiendan los retos que persisten para que las mujeres puedan ejercer sus derechos libremente.

En este sentido la **Dirección de Observancia** lleva a cabo actividades de observancia en el monitoreo de la armonización legislativa respecto a tres grandes rubros: igualdad, no discriminación y violencia de género contra las mujeres. Asimismo, realiza acciones de observancia en el seguimiento de los procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres y evaluación de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de diversos estudios en materia de órdenes de protección, acceso a la justicia, participación política, entre otras.

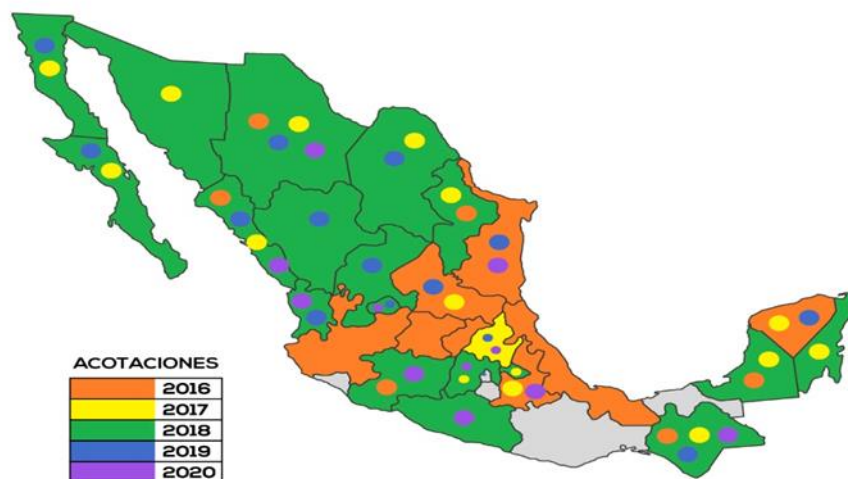
Asimismo, consolida el sistema de información referido en el artículo 46, segundo párrafo de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres a fin de que permita conocer estas brechas de desigualdad y el impacto de las políticas en esta materia en los ámbitos contenidos en la Ley.

La **Dirección de Promoción y Capacitación del Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, ofrece tanto a su público objetivo, como potencial, diversas actividades de promoción como: conversatorios, videoconferencias, mesas de trabajo, encuentros de reflexión, cursos, entre otros.

En el marco de una amplia colaboración y atendiendo a la promoción de los derechos humanos de las mujeres y del principio de igualdad entre mujeres y hombres, este Programa ha realizado diversas actividades de promoción y capacitación con instancias federales, estatales y municipales, enfocadas a la protección de los derechos de las mujeres. Entre ellas se destacan: organismos públicos protectores de derechos humanos, mecanismos para el adelanto de las mujeres de las entidades federativas, Alcaldías (antes de la Ciudad) de México, universidades, organizaciones de la sociedad civil y centros académicos.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Como se muestra en el siguiente mapa, el PAMIMH, ha realizado de actividades de promoción y ha tenido impacto en las siguientes entidades federativas a personal de Organismos Públicos de Derechos Humanos, del año 2016 al año 2020.



La promoción de los derechos humanos de las mujeres pretende proporcionar herramientas a los servidores públicos para que ejerzan sus funciones incorporando perspectiva de género.

La **Dirección de Quejas** recibe los escritos de quejas por posibles violaciones a los derechos humanos, actualmente el alto porcentaje de caso recibidos son por violaciones al derecho a la protección a la salud. Dentro de estas quejas, los casos de mujeres son principalmente por atención durante el parto y puerperio que derivan en acciones de violencia obstétrica. La presentación de quejas en ocasiones hechas por las madres llega más por lo ocurrido en la atención de sus hijos e hijas y no tanto por lo que ellas experimentaron, esto ha demostrado que el estereotipo de madre en las mujeres afecta al nivel en que ellas minimizan sus experiencias.

La importancia en la recepción de quejas es que los casos deben analizarse e investigarse desde un inicio con perspectiva de género, tener contacto con la víctima para escuchar y conocer de cerca su situación y los hechos denunciados con el fin de que queden claras las violaciones a los derechos humanos, los elementos de género, las relaciones desiguales de poder, las afectaciones diferenciadas en las víctimas, con el fin de reparar integralmente.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres no tiene entre sus atribuciones realizar acciones afirmativas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH), adscrito a la Cuarta Visitaduría General de la CNDH organiza sus actividades en función de las tres direcciones con que cuenta, por un lado, las relacionadas con la observancia en el monitoreo, seguimiento evaluación del impacto de la

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres; por otro, en las tareas orientadas a promover los derechos humanos de las mujeres; y, finalmente, lo relacionado con la atención a quejas.

ACCIONES REALIZADAS EN EL PERIODO ENERO A MARZO DE 2021:

1. **FIN.** Índice de contribución al cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres mediante la observancia, la promoción y la protección de los derechos humanos de las mujeres. (indicador anual)

Información cualitativa:

Avance y explicación de los resultados:

2. **PROPÓSITO.** Porcentaje de entes obligados al cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres y de la promoción y la protección de los derechos humanos de las mujeres que reciben productos y servicios de observancia, promoción y protección para el fortalecimiento de dicho cumplimiento con respecto a los entes obligados programados en recibir dichos productos y servicios. (indicador anual)

Información cualitativa:

Avance y explicación de los resultados:

3. **COMPONENTE A.** Porcentaje de estudios, diagnósticos y plataformas basados en la observancia en el monitoreo, seguimiento y evaluación del impacto, de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres elaborados con relación a los requeridos. (indicador semestral)

Información cualitativa: Para el 2021 se programó la realización de seis productos de observancia basados en el monitoreo, seguimiento y evaluación de la política de igualdad entre mujeres y hombres, y atendiendo al derecho a la igualdad, a la no discriminación y a la no violencia contra las mujeres. La distribución de los productos a lo largo del año es de dos el primer semestre y cuatro el segundo semestre.

Avance y explicación de los resultados: Durante el primer semestre de 2021 se elaboró el estudio Las mujeres en el contexto de COVID-19, 2021, con el objetivo de ofrecer al público, así como a los entes obligados de la implementación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, un breve análisis exploratorio sobre las afectaciones diferenciadas en el acceso a los principales derechos humanos de las mujeres, adolescentes y las niñas, producto de la pandemia a causa del COVID-19; así como aportar elementos para la reflexión conjunta que nos involucra a todas y todos para la atención y puesta en marcha de mecanismos y acciones que atiendan y reduzcan los impactos de esta pandemia en la vida y los derechos de las mujeres. Asimismo se desarrolló un primer documento de elaboración de la Caja de Herramientas, la cual tiene por objetivo, desde las atribuciones de observancia, fortalecer la atención a quejas por violaciones a los derechos de las mujeres indígenas proporcionando un conjunto de herramientas teóricas y prácticas a las y los visitantes adjuntos que reciben y atienden las quejas del Programa de Asuntos de la Mujer e Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH) de la Cuarta Visitaduría General (4VG) de la CNDH, orientadas a la incorporación de la perspectiva de género, el enfoque interseccional e intercultural, así como recomendaciones internas para la 4VG y CNDH, cuando corresponda.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al tercer trimestre de 2021 se está avanzando en la elaboración de 4 estudios programados para el segundo semestre de 2021, cuyo indicador tiene dicha periodicidad. Los cuales versan sobre: las rutas para el acceso a las órdenes de protección para las mujeres que viven violencia, actualización 2021; el avances y pendientes en los acuerdos interinstitucionales para el impulso de la política de igualdad entre mujeres y hombres; la Encuesta Nacional en Vivienda y; sobre la atención del estado mexicano a la reparación del daño a las mujeres que son víctimas indirectas de feminicidio.

1. **COMPONENTE B.** Porcentaje de productos y servicios de promoción sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva proporcionados con relación a los requeridos. (indicador semestral)

Información cualitativa: En modalidad presencial y/o a distancia las actividades de promoción tienen la finalidad de generar espacios de reflexión, discusión, análisis y actualización de los temas especializados del PAMIMH.

Estas actividades se realizan con el objetivo de promover y difundir los derechos humanos de las mujeres para la Igualdad sustantiva, proporcionando conocimientos actualizados sobre temas especializados en los derechos humanos de las mujeres, la igualdad, la no discriminación y la no violencia contra las mujeres, además las personas asistentes a estas actividades, obtendrán elementos y herramientas que les permitan tener un mayor entendimiento y conocimiento de las problemáticas de violación de los derechos humanos de las mujeres y que esto contribuya positivamente en la atención que proporcionan a las posibles víctimas, cuando sea el caso.

Avance y explicación de los resultados: Respecto al periodo que se informa julio a septiembre, no se reporta datos debido a que la evaluación del indicador es semestral y se realizará en el mes de diciembre.

Primer semestre:

De enero a junio se realizaron 28 productos y servicios de promoción de los 29 requeridos, lo que representa un cumplimiento del 96.5 por ciento al primer semestre ($28/29 \times 100$) y de un 48.27 de la meta anual $28/58 \times 100$.

En cuanto a los sectores beneficiados, destacan: Organismos Públicos de Derechos Humanos (13); Otros Servidores públicos (9); Educativo (3); Salud (1) e Institutos de las mujeres (2)

La modalidad con mayor impacto fueron las videoconferencias (21); Curso (3); Presentaciones (3) y Taller (1).

La mayoría de las actividades se realizó de manera virtual, teniendo un aforo de 2,310 personas, 1,546, mujeres, 636 hombres y de 128 personas no se tiene registro de su sexo.

Segundo semestre:

Al tratarse de un indicador semestral su evaluación se realizará en el mes de diciembre.

2. **COMPONENTE C.** Porcentaje de expedientes de queja, orientaciones directas, remisiones y recomendaciones en materia de derechos humanos de las mujeres concluidos con relación a los expedientes registrados y en trámite. (indicador semestral)

Información cualitativa: Durante el primer semestre del 2021 se recibieron un total de 279 casos, de los cuales fueron 98 Quejas, 66 Orientaciones Directas y 115 Remisiones, siendo, del número total de expedientes que se atienden, durante el semestre se concluyeron, 50 Orientaciones Directas, 104 Quejas y 86 Remisiones. De las conclusiones de expedientes de queja 5 fueron por medio de recomendaciones particulares, en la que las autoridades fueron IMSS y el ISSSTE, en 4 de ellas las víctimas fueron mujeres y en 1 la fue un niño de 3 meses que falleció.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De igual manera, el derecho más violado fue el de acceso a la salud. El total de mujeres que se concluyeron sus casos fueron de 141, a diferencia de los casos de hombres que fueron 31 hombres.

Avance y explicación de los resultados: Es importante precisar que la atención de los casos implica también aquellos cuyas quejas fueron recibidas en años anteriores.

Avance y explicación de los resultados: Las metas se alcanzaron en un 98.56% de lo programado, cabe resaltar que la información proporcionada para el semestre es de enero a mayo, derivado de la fecha de corte del sistema informático de la CNDH, que es posterior al corte de los informes.

3. **ACTIVIDAD A1.** Porcentaje de reportes de análisis de la observancia en el monitoreo en torno a la igualdad, la no discriminación y la no violencia contra las mujeres elaborados con relación a los programados. (indicador trimestral)

Información cualitativa: Para 2021 se programaron 33 reportes de monitoreo relacionados con la igualdad, la no discriminación y la no violencia contra las mujeres en los que se aborda la legislación de las 32 entidades federativas y de la legislación federal o general, según aplique. La elaboración de los reportes es trimestral, y la distribución es la siguiente: nueve en el primer trimestre, y ocho en cada uno de los tres trimestres siguientes.

Avance y explicación de los resultados: Durante el primer trimestre del 2021 se realizaron 9 reportes de monitoreo en torno a la igualdad, la no discriminación y la no violencia. Los reportes de monitoreo fueron sobre: 1) aborto (protección de la vida desde la concepción e interrupción del embarazo antes de las 12 semanas); 2) delito de acoso sexual; 3) delito de hostigamiento sexual; 4) delito de discriminación; 5) delito de violencia política; 6) matrimonio entre personas del mismo sexo; 7) restricciones y condiciones para contraer nuevas nupcias; 8) divorcio sin causales, y 9) el derecho a la vivienda, lo que representa un cumplimiento del 100.0 por ciento.

Durante el segundo semestre de 2021 se realizaron 8 reportes de análisis de monitoreo legislativo en torno a la igualdad, la no discriminación y la no violencia. Los reportes de monitoreo fueron sobre: 1) violencia obstétrica; 2) el delito de feminicidio; 3) delito de abuso sexual; 4) delito de estupro; 5) delito de difusión de imágenes íntimas sin consentimiento; 6) delito de violación; 7) delito de rapto y privación de la libertad con fines sexuales, y 8) reconocimiento del trabajo en el hogar.

En el tercer trimestre de 2021 se realizaron 8 reportes de análisis de monitoreo legislativo en torno a la igualdad, la no discriminación y la no violencia. Los reportes de monitoreo fueron sobre: 1) la discriminación por razones de género en las leyes para prevenir y eliminar la discriminación; 2) las víctimas indirectas de feminicidio en las leyes de víctimas. El caso de las personas menores de edad; 3) los tipos y modalidades de violencia en las leyes de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia; 4) la existencia de la regulación que impida la conciliación cuando exista un delito en los casos de violencia familiar en las leyes de atención y prevención de la violencia familiar; 5) la regulación de la violencia política en leyes electorales; 6) la regulación sobre el ataque con ácido, sustancias corrosivas o inflamables en un tipo penal autónomo o en lesiones o feminicidio, en los códigos penales; 7) la regulación en torno a las órdenes de protección y 8) el aborto: excluyentes de responsabilidad y atenuantes en el delito de aborto.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Lo anterior representa un avance de 25 reportes de monitoreo en torno a la igualdad, la no discriminación y la no violencia, respecto a 33 programados, lo que muestra un cumplimiento al tercer trimestre del 75% de la meta anual.

4. **ACTIVIDAD A2.** Porcentaje de reportes de análisis de los procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres elaborados con relación a los programados. (indicador trimestral)

Información cualitativa: Elaboración de reportes de análisis sobre los procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, a partir de la información pública disponible y de la participación de la CNDH como integrante de los Grupos de Trabajo (GT) y los Grupos Interinstitucionales y Multidisciplinarios (GIM) que dan seguimiento a las solicitudes y declaratorias de AVGM. Con estos se tiene por objetivo dar cuenta de la atención a los procedimientos de AVGM, retos y oportunidades. La elaboración de los reportes es trimestral, correspondiendo la emisión de uno cada trimestre.

Avance y explicación de los resultados: Durante el primer trimestre se llevó a cabo un reporte de análisis en el que se abordó el estatus general de las 21 declaratorias Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en 18 entidades federativas y seis solicitudes en cinco entidades federativas. Cumpliendo al 100.0 por ciento la meta establecida para el primer trimestre.

Durante el segundo trimestre se realizó un reporte de análisis en el que se abordó el estatus general de las 22 declaratorias de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en 19 entidades federativas y cinco solicitudes en cuatro entidades federativas. Cumpliendo al 100.0 por ciento la meta establecida para el primer trimestre.

Durante el tercer trimestre se realizó 1 reporte de análisis en el que se abordó el estatus general de las 25 declaratorias Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en 22 entidades federativas y dos solicitudes en dos entidades federativas²⁷. Cumpliendo al 100.0 por ciento la meta establecida para el primer trimestre.

De enero a septiembre, en total se elaboraron 3 reportes de análisis de los procedimientos de AVGM de los 4 programados, por lo que el avance de cumplimiento es del 75% de la meta programada anual.

5. **ACTIVIDAD A3.** Porcentaje de reportes de análisis de la observancia en la evaluación de la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los espacios públicos y de toma de decisiones elaborados con relación a los programados. (indicador semestral)

Información cualitativa: Para 2021 se ha programado la elaboración de dos reportes de evaluación de la participación equilibrada entre mujeres y hombres en espacios públicos. A partir de información estadística generada por fuentes oficiales, se analizará la participación de las mujeres en distintos ámbitos que permitan advertir el grado de autonomía con el que cuentan para desempeñarse en ellos. La elaboración de los reportes es semestral, emitiéndose uno por semestre.

Avance y explicación de los resultados: Durante el primer semestre de 2021 se llevó a cabo un reporte de evaluación de la participación equilibrada entre mujeres y hombres en espacios públicos. En este primer reporte se analiza la participación de las mujeres en el sector pública, tanto en puestos de elección popular, como en puestos de toma de decisión dentro del aparato institucional.

²⁷ Adicional a estas dos solicitudes se notificó en una sesión de Veracruz violencia feminicida que, derivado de la resolución de un amparo, se tuvo que separar el procedimiento por desaparición de mujeres y niñas. Este nuevo procedimiento no ha sido notificado de manera oficial en virtud de que se encuentra en proceso de convocatoria de las académicas que formaran parte del GT

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 6. ACTIVIDAD A4.** Porcentaje de reportes para el fortalecimiento de los indicadores del Atlas de Igualdad y Derechos Humanos para la observancia en el seguimiento a las brechas de género y desigualdades elaborados con relación a los programados. (indicador semestral)

Información cualitativa: El Atlas de Igualdad y Derechos Humanos es el sistema de información que permite contar con elementos para conocer la situación que guarda la igualdad entre mujeres y hombres y el efecto de las políticas públicas aplicadas en la materia con perspectiva de género, enfoque interseccional y de derechos humanos. En este sentido, se lleva una constante revisión, actualización e inclusión de indicadores a dicho Atlas, de conformidad con las circunstancias y nueva información que se encuentre disponible. La elaboración de los reportes es semestral, correspondiendo la emisión de uno cada semestre.

Avance y explicación de los resultados: Se llevó a cabo el *Primer reporte de fortalecimiento de los indicadores del Atlas de Igualdad y Derechos Humanos*. En este se plasmó el trabajo derivado de la migración que se llevó a cabo en la Plataforma del Observatorio Nacional de Derechos Humanos, toda vez que el PAMIMH advirtió cambios sustanciales, tanto en la forma de presentar la información como en el contenido. Por ello, se vislumbró la necesidad de revisar que la migración hubiese sido correcta y total, dando como resultado la existencia de la misma cantidad y calidad de indicadores de la plataforma anterior a la nueva.

- 4. ACTIVIDAD B1** Porcentaje de herramientas didácticas elaborados, actualizados y adaptados sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva elaborados, actualizados y adaptados con relación a los programados. (indicador semestral)

Información cualitativa: La búsqueda y recopilación de información especializada, así como análisis de fuentes bibliográficas, revistas, enciclopedias, estadísticas, entrevistas, artículos académicos, legislación, páginas de internet oficiales, entre otros; que contengan datos actualizados relacionados con los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva. Esto, con la finalidad de preparar con información actualizada las actividades de promoción y, presentaciones en Power Point, las dinámicas y los contenidos a impartir dentro de las actividades programadas para dar cumplimiento al PAT 2021.

Avance y explicación de los resultados: Respecto al periodo que se informa julio a septiembre, no se reporta datos debido a que la evaluación del indicador es semestral y se realizará en el mes de diciembre.

Primer semestre:

De enero a junio se realizaron 4 herramientas didácticas elaborados, actualizados y adaptados de los 4 programados, lo que representa un cumplimiento del 100 por ciento.

1. Derechos Humanos de las Mujeres desde la interseccionalidad e interculturalidad.

- Derechos de las mujeres en el marco de la Reforma del 2011
- Derechos de las mujeres indígenas
- Derechos políticos electorales de las mujeres

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

2. Derecho Sexuales y Reproductivos, aborto legal y NOM-046.

- Derechos sexuales y reproductivos de las personas adultas mayores
- Derecho a decidir y aborto legal
- Mitos y prejuicios en relación a la atención de la salud sexual y reproductiva de las y los adolescentes
- Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2009 violencia familiar y sexual contra las mujeres. Criterios de aplicación

3. Perspectiva de Género y Transversalidad de Género nivel II

- Economía del cuidado y corresponsabilidad a nivel familiar, comunitario, labor y del Estado
- Género e Igualdad sustantiva: Perspectiva de género y transversalidad

4. Instrumentos Nacionales e Internacionales garantes de los derechos de las mujeres

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos- Campo algodón
- Instrumentos internacionales garantes de Derechos Humanos de las Mujeres

Segundo semestre:

Al tratarse de un indicador semestral su evaluación se realizará en el mes de diciembre

5. **ACTIVIDAD B2.** Porcentaje de relatorías y memorias derivadas de los servicios de promoción de los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva elaboradas con relación a las programadas. (indicador semestral)

Información cualitativa: El Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres, ejecuta eventos masivos, en los cuales se da a conocer información especializada en temas de derechos humanos de las mujeres, al concluir estos, se busca realizar Memorias y/o Relatorías, en las cuales se integran las contribuciones de las personas participantes como ponentes

Avance y explicación de los resultados: Respecto al periodo que se informa julio a septiembre, no se reporta datos debido a que la evaluación del indicador es semestral y se realizará en el mes de diciembre.

Primer semestre:

de enero a junio se realizaron 5 relatorías y memorias derivadas de los servicios de promoción de los 5 programados, lo que representa un cumplimiento del 100 por ciento.

ID	Evento / Fecha conmemorativa	Tipo
1	1ª. Sesión del Curso de Observancia de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres "La Observancia de los Derechos Humanos de las Mujeres" 27 de mayo	Memoria
2	"Presentación del Estudio las Mujeres ante el contexto del COVID-19" presentado el 28 de mayo en Durango	Relatoría
3	Presentación del Estudio las Mujeres ante el contexto del COVID-19" presentado en Chilpancingo Guerrero el 3 de junio	Relatoría

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados			
4	2da. Sesión del Curso de Observancia de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres "Marco Normativo Internacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres" 10 de junio de 2021	Memoria	
5	Presentación del Estudio las Mujeres ante el contexto del COVID-19" presentado el 23 de junio en Tepic, Nayarit	Relatoría	
<p>6. ACTIVIDAD B3. Porcentaje de vinculaciones con los entes obligados para los servicios de promoción sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva, así como con las instituciones correspondientes para el seguimiento a procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, elaboradas con relación a las solicitadas. (indicador trimestral)</p> <p>Información cualitativa: Establecer relaciones con otras instituciones, dependencias o instancias públicas, sociales, académicas y privadas con el fin de concretar actividades de promoción de los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva, como: conversatorios, videoconferencias, mesas de análisis, coorganizar eventos de promoción, presentación de estudios, conmemoración de días conmemorativos de los derechos humanos de las mujeres de cualquier otro tipo sobre los temas de interés mutuo y competencia del PAMIMH. Así como con las instituciones que dan seguimiento a los procedimientos de alerta de violencia de Género contra las mujeres para la asistencia a las reuniones a las que sea convocado el personal que, de acuerdo con las atribuciones de la CNDH, debe asistir.</p> <p>Primer trimestre: se realizaron 60 actividades de vinculación, respecto a las 60 actividades de vinculación que fueron solicitadas, lo que representa un cumplimiento del 100 por ciento.</p> <p>En el segundo trimestre: se realizaron 34 actividades de vinculación que fueron solicitadas, lo que representa un cumplimiento del 100 por ciento.</p> <p>Avance y explicación de los resultados:</p> <p>En relación con el periodo que se informa de julio a septiembre, se realizaron 32 vinculaciones de las 32 solicitadas. De enero a septiembre suman un total de 126 vinculaciones acumuladas lo que representa un cumplimiento de 100 por ciento anual.</p> <p>7. ACTIVIDAD C1. Porcentaje de escritos de queja por presuntas violaciones a los derechos humanos atendidos con respecto a los solicitados. (indicador semestral)</p> <p>Información cualitativa: Durante el primer semestre del 2021 se recibieron un total de 279 casos, de los cuales fueron 98 Quejas, 66 Orientaciones Directas y 115 Remisiones, siendo, del número total de expedientes que se atienden, durante el semestre se concluyeron, 50 Orientaciones Directas, 104 Quejas y 86 Remisiones. De las conclusiones de expedientes de queja 5 fueron por medio de recomendaciones particulares, en la que las autoridades fueron IMSS y el ISSSTE, en 4 de ellas las víctimas fueron mujeres y en 1 la fue un niño de 3 meses que falleció.</p>			

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De igual manera, el derecho más violado fue el de acceso a la salud. Y el total de mujeres que se concluyeron sus casos fueron de 141, a diferencia de los casos de hombres que fueron 31 hombres.

Avance y explicación de los resultados: Es importante precisar que la atención de los casos implica también aquellos cuyas quejas fueron recibidas en años anteriores.

Avance y explicación de los resultados: Se recibieron un total de 279 folios, frente a 240 que se concluyeron y atendieron lo que representa un avance del 87.2% de lo programado

8. **ACTIVIDAD C2.** Porcentaje de reportes de análisis de quejas sobre presuntas violaciones a los derechos humanos por razones de género elaborados con relación a los programados. (indicador trimestral)

Información cualitativa: Se alcanzó la meta programada al trimestre al 100% generando 1 reporte del segundo trimestre, sobre el análisis de quejas sobre presuntas violaciones a los derechos humanos por razón de género.

Avance y explicación de los resultados: En relación con el periodo que se informa enero a marzo, se tiene 1 reporte de análisis con la información cuantitativa de los meses de enero y febrero, respecto a 1 reporte programado para el trimestre. El registro de la actualización de dicho reporte, con la información de marzo y el análisis cualitativo del trimestre en su conjunto, se realizará en el segundo trimestre, debido a que el Sistema Integral de Quejas, permite obtener información de los expedientes hasta los primeros 10 días del mes siguiente. Por tanto, el reporte del primer trimestre se actualiza durante abril, el segundo en julio, el tercero en septiembre y el cuarto en enero de 2022. Por lo que a la fecha se tiene un avance del 25%.

En relación al periodo que se informa abril a junio, se tiene 1 reporte de análisis con la información cuantitativa de los meses del segundo trimestre, respecto a 1 reporte programado para ese periodo. El registro de la actualización de dicho reporte, con la información de marzo y el análisis cualitativo del trimestre en su conjunto, se realizará en el segundo trimestre, debido a que el Sistema Integral de Quejas, permite obtener información de los expedientes hasta los primeros 10 días del mes siguiente. Por tanto, el reporte del primer trimestre se actualiza durante abril, el segundo en julio, el tercero en septiembre y el cuarto en enero de 2022. Por lo que a la fecha se tiene un avance del 50%, aunado al entregado en el primer trimestre, y para el Segundo trimestre es del 100% de la meta programada anual.

De enero a septiembre, en esta meta se cuenta con 3 informes sobre el análisis de quejas sobre presuntas violaciones a los derechos humanos por razones de género elaborados con relación a los cuatro solicitados, por lo que se observa un avance del 75% respecto a la meta anual de 4 reportes.

9. **ACTIVIDAD A5.** Actualización y fortalecimiento del cuestionario de la Encuesta Nacional en Vivienda, en el segmento correspondiente al PAMIMH, para la observancia en la evaluación de la igualdad entre mujeres y hombres. (indicador semestral)

Información cualitativa: Se programó la elaboración de dos informes relativos a la actualización y fortalecimiento del cuestionario de la Encuesta Nacional en Vivienda, en el segmento correspondiente al PAMIMH, para la observancia en la evaluación de la igualdad entre mujeres y hombres. Desde 2007 y hasta 2019, la CNDH año con año realizó la Encuesta Nacional en Vivienda. Si bien para 2020 no se llevó a cabo, la misma fue autorizada para 2021, por lo que resulta necesario llevar a cabo la revisión del cuestionario, la vigencia de las preguntas y adaptarlo a fin de captar los distintos escenarios generados a partir del COVID-19.

Avance y explicación de los resultados: Se llevó a cabo el Primer reporte de Actualización y fortalecimiento del cuestionario de la Encuesta Nacional en Vivienda para la observancia en la evaluación de la igualdad entre mujeres y hombres, 2021. En este se muestra la metodología utilizada y los cambios sugeridos del cuestionario a partir de un ejercicio de actualización del mismo.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Observancia: A la fecha del presente informe, se ha cumplido con el porcentaje de las metas programadas para el año 2021.

Promoción: El Indicador B3 tiene una variación importante debido a que las vinculaciones reportadas en el indicador de Actividad 3, dependen de solicitudes de autoridades externas a la CNDH, durante el primer trimestre del 2021 originalmente se habían previsto 25, pero se solicitaron 60. Toda vez que se acudió a todas, se dio un cumplimiento del 240%. Los otros indicadores de promoción son semestrales y se evaluarán en junio y en ese periodo se determinará los "obstáculos y oportunidades". El indicador es susceptible de mejora, a fin de buscar que el impacto de la meta no rebase los parámetros establecidos.

Quejas: Debido a que el informe de la actividad C2 depende de la información proporcionada por el Sistema Integral de Quejas y esta se libera hasta los primeros 10 días posteriores del mes siguiente, representa un obstáculo que retrasa la integración de la información, sin embargo, se elabora el reporte con los datos acumulados y posterior a la fecha de cierre del informe al reporte se le integra la información.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de Apoyo Administrativo.

Ramo: 35 Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Clave de la UR: 112

Nombre de la UR: Oficialía Mayor

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de Apoyo administrativo.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 324. Operación de la Unidad de Igualdad de Género para la transversalización de la perspectiva de género e instrumentación y seguimiento del programa de cultura institucional del PROIGUALDAD.

Definición de la población objetivo

El universo de la población beneficiaria está constituido por el total del personal que es de 1687 personas, de las cuales 807 son mujeres y 880 son hombres. Se determinó sensibilizar y/o capacitar al 30% de estas personas, es decir un total de 506 trabajadoras y trabajadores (242 mujeres - 264 hombres).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En la Comisión Nacional de los Derechos Humanos laboran 1687 personas, de las cuales 807 son mujeres y 880 son hombres. Es decir, de manera global, hay una presencia equilibrada de mujeres y Los desequilibrios se ubican conforme se revisan los niveles de toma de decisión de los puestos de trabajo. En el nivel de Mando Superior el 40% de los puestos son ocupados por mujeres y 60% por hombres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el Primer Trimestre:

1. Se elabora el plan de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género 2021.
2. Del 1 de enero al 31 de marzo, se han realizado 3 acciones de capacitación, en las que participó un total de 96 mujeres, Los conversatorios impartidos para tal fin fueron: "Atención al Acoso y Hostigamiento Sexual en los espacios laborales: Pendientes, desafíos y perspectivas no punitivas"; "El hostigamiento y el acoso sexual: una mirada desde la sexología con perspectiva de género"; "Mujeres de teatro: habitando y transformando la cultura".
3. En materia de difusión, promoción y sensibilización: De igual manera, los conversatorios de capacitación sobre Hostigamiento y Acoso Sexual se transmitieron vía redes sociales de la CNDH, para promocionar y sensibilizar la integración de la perspectiva de género, en el marco del #8M. Así mismo, como parte de la Campaña permanente Día Naranja, se enviaron dos infografías electrónicas el día 25 de febrero y marzo,

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

respectivamente, para invitar al personal a actuar, generar conciencia y prevenir la violencia contra mujeres y niñas.

4. Acciones para la incorporación y fortalecimiento de la perspectiva de género en la Comisión Nacional: Se ha planteado la incorporación de un indicador adicional que responde al título "Porcentaje de cumplimiento de los Informes realizados de seguimiento, basados en el monitoreo, observancia y planeación para la transversalización de la perspectiva de igualdad de género, a través de Medidas para la Igualdad al interior de la CNDH", que busca fortalecer los esfuerzos realizados dentro de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para integrar las medidas para la igualdad. Como parte de estos esfuerzos, se ha realizado la supervisión y asesoría de documentos institucionales para que cumplan con la inclusión de la PEG. Así, la UIG atendió la solicitud de revisión del documento: **"Empresas y derechos de las mujeres. Guía para garantizar la igualdad sustantiva de las trabajadoras"**, para la Segunda Visitaduría de esta Comisión Nacional. De la misma manera, se atendió la solicitud por parte de OM, de dar observaciones a la propuesta de **"Normas en materia de Austeridad de la Comisión Nacional"** para que cumplan con los estándares establecidos en **"La Política de igualdad de Género, no discriminación, inclusión, diversidad y acceso a una vida libre de violencia 2020-2024"**.

5. Se integra el primer informe de seguimiento para la transversalización de la perspectiva de igualdad de género, a través de Medidas para la Igualdad al interior de la CNDH.

En el Segundo Trimestre:

1. En acciones de capacitación durante el periodo, desde el 21 de abril del presente año, se lleva a cabo el Seminario "Introducción a la Perspectiva de Género y fundamentos legales para la atención al HAS", dirigido a las personas que conforman el Comité de Ética e Integridad (CEI) de la CNDH.

2. En materia de difusión, promoción y sensibilización: Como parte de la Campaña permanente Día Naranja, se enviaron tres infografías electrónicas los días 25 de abril, mayo y junio, respectivamente, para invitar al personal a actuar, generar conciencia y prevenir la violencia contra mujeres y niñas.

3. Acciones para la incorporación y fortalecimiento de la perspectiva de género en la Comisión Nacional. la UIG colabora con la creación de una campaña para el personal de la CNDH para prevenir y eliminar la violencia laboral, particularmente el HAS.

De igual manera, se establece contacto con las áreas correspondientes de RR.HH. para proponer la certificación de la **NMX-R-025-SCFI-2015** en Igualdad Laboral y No Discriminación

4. Se integra el segundo informe de seguimiento para la transversalización de la perspectiva de igualdad de género, a través de Medidas para la Igualdad al interior de la CNDH.

En el Tercer Semestre

Se ha iniciado una reingeniería de la Unidad de Igualdad de Género como órgano rector en materia de igualdad entre mujeres y hombres y ha iniciado por instrumentar las siguientes acciones:

1.- Reingeniería de la Unidad de Igualdad de Género de acuerdo con los lineamientos generales para la renovación de la CNDH. (Renovación de la página WEB, procesos y procedimientos para la institucionalización de la perspectiva de género)

2.-Elaboración del Programa de Cultura Institucional.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

3.-Elaboración del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

4.- Conformación de mecanismos:

Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación (Enlaces de Género de las Unidades responsables).

Sistema de Gestión en Igualdad Laboral y No Discriminación (Micrositio Intranet. Procesos sistematizados y automatizados de mejora continua.)

12 de noviembre. Preauditoria

26 de noviembre. Auditoria de certificación.

Auditorías Internas: De 11 al 25 de noviembre:

Implementación de auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en la CNDH.

Aplicación de cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación en el espacio laboral

Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Acciones:

Requisito 1

Difusión de la Política de Igualdad laboral; diagnóstico de autoevaluación; instrumentación de acciones correctivas; diseño de planes de acción. Difusión de acciones mediante videos, carteles electrónicos, infografías ilustrativas.

Requisito 2

Instalación del Comité de Igualdad de Igualdad laboral y No Discriminación. Difusión de Acciones mediante una serie de carteles electrónicos, infografías y videos ilustrativos.

Requisito 3 Proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.

Manual para la convocatoria, selección y contratación de personal con perspectiva de género, para contar con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier expresión discriminatoria. Lineamientos, formularios, infografías bajo enfoque de género y no discriminación.

Requisito 4 Auditoría interna. Elaboración de guías de acciones correctivas, guías de acciones preventivas, Guía de Auditoría, Guía de planeación de auditorías; elaboración de Planes de acción.

Requisito 5 Implementación de auditoría interna. Participan 200 personas de la CNDH. 15% de manera aleatoria de un universo de 1748 personas. Cuestionario de revisión de prácticas de igualdad laboral y no discriminación. Elaboración de planes de acción.

Requisito 5. Auditoría de certificación. Participan 315 personas de la CNDH. 20% de manera aleatoria al universo de 1748. Cuestionario de clima laboral. Elaboración de planes de acción.

Requisito 6 Existencia de Código de Ética. Elaboración de ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el Código de Conducta, el Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Ética e Integridad. OIC, OM. Prohíba todo tipo de discriminación, sanciones explícitas. Armonizado a la Política de Igualdad laboral y No Discriminación. Estrategia de difusión.

Requisito 7 Garantizar Igualdad Salarial. Elaboración de Manual enfoque de género, sin sesgos sexistas y no discriminación.

Requisito 8. Contar con procesos de ascensos y permanencia en igualdad de oportunidades. Elaboración de Guía de procedimiento libres de sesgos sexistas y no discriminatorios. Servicio Profesional de Carrera.

Requisito 9. Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades. Elaboración de Manual para una capacitación y adiestramiento libres de sesgos sexistas o discriminatorios, incluyente y con perspectiva de género.

Requisito 10. Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo. Elaboración de Manual en Capacitación de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Curso en línea "Género y Derechos Humanos".

Duración: 50 hrs. Cada módulo funciona como un curso separado

• Modulo 1 10 hrs. Perspectiva de Género

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<ul style="list-style-type: none"> • Módulo 2 10 hrs. Género y Derechos Humanos • Módulo 3 15 hrs. Violencia contra las mujeres • Módulo 4 15 hrs Prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual <p>Meta: 1700 personas a capacitar.</p> <p>Requisito 11. Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible. Elaboración de manual de lenguaje incluyente y no sexista. Capacitación y difusión en la materia.</p> <p>Requisito 12 Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.</p> <p>2 lactarios. Edificio Carpizo, Fix Zamudio; y 4 oficinas foráneas.</p> <p>Guía para la conciliación de la vida laboral y familiar; Campaña con videos animados y vinil en elevadores e infografías en baños de hombres e Guía para la conciliación de la vida laboral y familiar en Licencia de Paternidad; Campaña con videos animados en sensibilización a los hombres en cuidados a dependientes y terceros; Campaña con videos animados en corresponsabilidad Familiar.</p> <p>Elaboración de procesos y procedimientos en corresponsabilidad familiar y laboral.</p> <p>Requisito 13 Contar con accesibilidad en los centros de trabajo. Elaboración de Programa de Protección Civil con perspectiva de Género; elaboración de Programa de Accesibilidad con perspectiva de género. Capacitaciones, Ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas. Nueva página WEB Accesible (AA) (Rediseño de la página institucional).</p> <p>Requisito 14. Mecanismo y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo. Elaboración de Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Actos de Violencia Laboral y no Discriminación. Pronunciamento de Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual; Campaña de difusión de infografías, videos animados de rutas de atención, etc.</p> <p>Acciones de nivelación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos. Acciones para realizar 2. Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su personal. Acciones para realizar. 3. Contar con una figura mediadora u <i>Ombudsperson</i> dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo. Acciones para realizar. 4. Llevar a cabo acciones enfocadas exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias. Acciones para realizar. <p>Campaña de activismo contra la violencia de género. 25 de noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.</p> <p>De forma acumulada:</p>

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Indicador	Programado	Alcanzado	% Alcanzado
INDICADOR 6: Porcentaje de cumplimiento de los Informes realizados de seguimiento, basados en el monitoreo, observancia y planeación para la transversalización de la perspectiva de igualdad de género, a través de Medidas para la Igualdad al interior de la CNDH.	3/3 100%	3/3 100%	100%

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Como obstáculo ubicamos el ajustar los planes de capacitación y de trabajo a la situación de emergencia sanitaria y al distanciamiento sociales que se requiere.

Como oportunidad se ubican las capacitaciones en línea del personal que pueden contribuir a fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en el organismo. Igualmente, la oportunidad de reimpulsar los cursos en línea de manera más amplia e intensiva, durante el cuarto trimestre del 2021.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Implementar las políticas, programas y acciones tendientes a garantizar la seguridad pública de la Nación y sus habitantes

Ramo: 36 Seguridad y Protección Ciudadana.

Clave de la UR: 222

Nombre de la UR: Dirección General de Política y Desarrollo Policial.

Clave del Pp: P001

Nombre del Pp: Implementar las políticas, programas y acciones tendientes a garantizar la seguridad pública de la Nación y sus habitantes.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad de género entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 298. Incorporar la perspectiva de género en las y los servidores públicos de las instancias de seguridad en los ámbitos Federal, Estatal y Municipal.

Definición de la población objetivo

Mujeres y hombres de las instancias policiales de las entidades federativas (federal, estatal y municipal).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Con el objeto de dar cumplimiento a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia artículo 44, fracciones I, II y VIII, la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, sus Unidades Administrativas y Órganos Administrativos Desconcentrados, promueven y realizan acciones para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, respetar los derechos humanos, eliminar la violencia de género y cualquier tipo de discriminación.

En este sentido, la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC), se coordinará con instancias policiales en los tres órdenes de gobierno, para conjuntar acciones en la atención integral de todas las formas de violencia contra las mujeres incluida la violencia Feminicida, así mismo se crearán grupos policiales especializados que se dotaran de herramientas conceptuales y de un procedimiento técnico-metodológico, homologado para que su actuación se efectúe en el marco de respeto de los derechos humanos de las mujeres con enfoque interseccional e intercultural.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con fundamento en la “Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, durante el segundo trimestre del 2021, se realizó lo siguiente:

Para el tercer trimestre, no se tienen actividades realizadas con respecto al indicador “Porcentaje de grupos policiales creados y capacitados en temas de igualdad” en 15 municipios de mayor incidencia de delitos cometidos contra las mujeres”. Derivado a que nos encontramos en proceso de planeación de actividades, esto derivado a que las capacitaciones requieren ser presenciales, La información de los 15 municipios fortalecidos, se establecerá en el siguiente trimestre del presente ejercicio fiscal. La cobertura nacional de 15 municipios a definir y se identificarán a que entidad federativa pertenecen, esta información se verá reflejada en el informe trimestral.

Programando que la integración y capacitación de los grupos se llevará a cabo durante el 4 trimestre.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Dado el panorama de salud pública por el covid 19, se prevé integrar y capacitar a las corporaciones policiales municipales a partir del cuarto trimestre del ejercicio fiscal.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Implementar las políticas, programas y acciones tendientes a garantizar la seguridad pública de la Nación y sus habitantes

Ramo: 36 Seguridad y Protección Ciudadana

Clave de la UR: 221

Nombre de la UR: Dirección General de Política y Desarrollo Penitenciario.

Clave del Pp: P001

Nombre del Pp: Implementar las políticas, programas y acciones tendientes a garantizar la seguridad pública de la Nación y sus habitantes.

Tipo de acción: 3. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

Número y denominación de la acción: 623. Impulsar la política pública con perspectiva de género a favor de las mujeres privadas de su libertad, sus hijas e hijos respecto de su condición de internamiento, así como en la formación del personal penitenciario.

Definición de la población objetivo

Mujeres privadas de la libertad y sus hijas e hijos menores de edad que viven, o no, en reclusión con ellas en México. CEFERESO No. 16 Femenil, Morelos.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo a las estadísticas penitenciarias de diciembre de 2020, el CEFERESO Femenil No. 16, ubicado en Morelos, cuenta con una capacidad instalada para 2,528 personas privadas de la libertad y una ocupación de 814 mujeres privadas de la libertad, para quienes se desarrollan acciones de reinserción social tales como salud, deporte, educación, trabajo y capacitación para el mismo.

De acuerdo a la información obtenida con la aplicación de la “Cédula para identificación de necesidades para el establecimiento y fortalecimiento del vínculo familiar”, por parte del Sistema Nacional de Protección de niñas, niños y adolescentes (SIPINNA) y el OADPRS, se dieron a conocer hallazgos, que muestran la amenaza al bienestar de las mujeres privadas de la libertad y sus hijos al interior y exterior del centro; así como la brecha de desigualdad con respecto a los hombres bajo las mismas circunstancias de vida en reclusión.

Se identificaron los factores que revelan la desigualdad principalmente en lo que se refiere al ejercicio de la maternidad y el establecimiento del vínculo familiar, que aun cuando las mujeres se encuentren privadas de la libertad, no dejan de tener obligaciones para con sus hijas e hijos.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Asimismo, se tiene como hallazgo, otro aspecto que revela la desigualdad donde los cuidadores principales de sus hijas e hijos resultan ser en la mayor cifra los abuelos maternos.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

La aplicación de la **“Cédula para identificación de necesidades para el establecimiento y fortalecimiento del vínculo familiar”** por parte del Sistema Nacional de Protección de niñas, niños y adolescentes (SIPINNA) y el OADPRS, en la que la SSPC participó como enlace en las mesas de trabajo con la finalidad de analizar la información e identificar necesidades específicas de las mujeres privadas de la libertad al interior del Centro Penitenciario Federal.

La implementación de dicha herramienta permitió identificar factores de desventaja de las mujeres privadas de la libertad al interior del Centro Federal, situaciones de agravio a los derechos humanos, la eficacia en la implementación de los ejes de reinserción social, las condiciones de internamiento, higiene personal, adicciones, vinculación familiar, alimentación, entre otras.

El resultado permitió dirigir el proyecto hacia las necesidades de las mujeres privadas de la libertad que más atención requerían y que aunado al factor Pandemia por COVID-19, representaban un claro perjuicio y vulnerabilidad.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el **Tercer Trimestre**, la Dirección General de Política y Desarrollo Penitenciario (DGPDPPE) llevó a cabo las siguientes gestiones con la finalidad de implementar la política de fortalecer la vinculación familiar de las personas privadas de la libertad en el Centro Federal de Readaptación Social CPS N.16 Femenil en Morelos:

- Como parte de las solicitudes de carta cotización, el **10 de julio de 2021** se recibió respuesta por parte de las empresas que tuvieron interés en responder a la cotización solicitada el pasado 30 de junio de 2021:

1. MEGACOMP, SA DE CV, con una cotización por \$286,497.80 (doscientos ochenta y seis mil cuatrocientos noventa y siete pesos 00/80 M.N.)
2. MARAVILLAS COMPUTACIONALES, con cotización de \$413,446.46 (cuatrocientos trece mil cuatrocientos cuarenta y seis mil pesos 00/46 M.N.). Esta última incluye licencias de Microsoft Office y antivirus.

- En el marco de las atribuciones de la Dirección General de Política y Desarrollo Penitenciario (DGPDPPE), artículo 15, fracciones I, V, VII, XI, XV, XXI y XXII del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública y Protección ciudadana, el **26 julio de 2021** se implementó **visita** por parte de servidores públicos adscritos a esta unidad administrativa, al **Centro Federal Penitenciario Núm. 16 “CPS Femenil”** en Coatlán del Río, en el cual **se recabó información útil y sustantiva** mediante la aplicación de cuestionarios de opinión a las Personas Privadas de la Libertad (PPL) y del personal penitenciario que labora al interior.

Lo anterior, con la finalidad de verificar el desempeño de los ejes de reinserción social en las personas privadas de la libertad: Salud, Deporte, Educación, Trabajo y Capacitación para el trabajo, y aspectos relacionados con base en la garantía del respeto de sus derechos humanos (traslado, ingreso, seguridad, inclusión, perspectiva de género, estancia y COVID-19).

- El día **27 de julio de 2021**, a las **14:00 horas**, la Directora General del Centro Penitenciario Federal Núm. 16 Femenil, Lic. Gabriela Cerón, comunicó a la DGPDPPE la suspensión de la presente comisión, debido a los recientes brotes de COVID-19 detectados al interior del Centro, así mismo, informó que derivado de los resultados de pruebas COVID-19 aplicadas durante esa fecha, 8 mujeres privadas de la libertad dieron

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

positivo, situación por la que con fecha 27 de julio se dio por terminada la visita al centro femenino, misma que tenía como fecha de conclusión para el 30 de julio de 2021.

- El **05 de agosto** se solicitó, vía electrónica a la Directora de Seguimiento y Control Presupuestal, de la SSPC el estatus que guarda el proceso de registro en cartera de inversión, relativo a la adquisición de bienes informáticos (11 computadoras portátiles).

- El **11 de agosto** de 2021 se envió oficio de solicitud de Consulta Técnica dirigido al Director General de Gestión de Servicios, Ciberseguridad y Desarrollo Tecnológico. SSPC/SSP/UPPPSP/DGPDPE/00143/2021, con la finalidad de conocer la opinión técnica respecto a la viabilidad del proyecto.

- El **20 de agosto** se elaboró el "Informe de Resultados y Evaluación del Centro Federal de Readaptación Social No. 16 "CPS FEMENIL MORELOS", derivado de la visita implementada el **26 de julio de 2021**, en el que se utilizaron métodos tanto de corte cuantitativo en su mayoría y cualitativo en preguntas abiertas a para una respuesta que ayudara a la obtención de información complementaria.

- El **13 de septiembre** se envió oficio SSPC/SSP/UPPPSP/DGPDPE/00151/2021 dirigido al Director de Administración de la SSPC solicitando informe sobre el estado que guarda la gestión que realiza la Dirección General de Programación y Presupuesto para contar con la clave de cartera de inversión, para ejercer el recurso del Anexo 13 "Erogaciones para la Igualdad entre mujeres y hombres".

- El **23 de septiembre**, se envió a la Dirección General de Gestión de Servicios, Ciberseguridad y Desarrollo Tecnológico. alcance a los oficios SSPC/SSP/UPPPSP/DGPDPE/00072/2021 y SSPC/SSP/UPPPSP/DGPDPE/00143/2021, su opinión técnica sobre el Anexo Técnico, específicamente en el apartado VII Descripción detallada de "Adquisición de Bienes Informáticos".

-El **28 de septiembre**, la Unidad de Administración y Finanzas de la SSPC, remitió oficio SSPC/UAF/DGPPR/02216/2021 de fecha 17 de septiembre donde informa sobre las gestiones que tienen que llevarse a cabo para el registro de cartera de inversión ante la autoridad hacendaria.

-El **30 de septiembre**, esta Dirección General, emitió oficio SSPC/SSP/UPPPSP/DGPDPE/00157/2021, mediante el cual se solicitó a la Dirección General de Programación y Presupuesto, emitiera opinión técnica respecto de la viabilidad de implementación del proyecto de anexo 13 en el presente año.

- El **30 de septiembre** se recibió oficio SSPC/SSP/UIIIVT/DGGSCDT/03391/2021 signado por la Coordinadora de Planeación, Innovación y Desarrollo Tecnológico para la Seguridad Pública, mediante el cual indica los riesgos de la adquisición de equipo informático si no se cuenta con las medidas mínimas de seguridad. Se recomienda contar con un esquema de ciberseguridad avanzado, protocolo o buenas prácticas de actuación para llevar a cabo videollamadas.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos:

Obstáculos y oportunidades durante la operación

-La Dirección General de Gestión de Servicios, Ciberseguridad y Desarrollo Tecnológico, advierte los riesgos que se corre al adquirir equipo informático si no se cuenta con las medidas mínimas de seguridad, dado que se podría vulnerar el sistema penitenciario y quedaría expuesto a las siguientes acciones maliciosas:

- a) Borrado de Información, Navegación en la Internet y sitios no permitidos, tener comunicación mal intencionada con personas externas, robo de información a través de medios extraíbles, como son USB y discos duros, hackeo de información sensible o confidencial del Centro Penitenciario, además de la descarga de software de páginas web, mensajes de email, mensajes instantáneos y en conexiones directas para compartir archivos.
- b) No es posible garantizar la confidencialidad de los datos que se transmiten mediante el uso de tecnologías de la información, considerando que pueden presentarse incidentes de suplantación de identidad, robo o borrado de información sensible que puedan utilizarse con fines maliciosos por parte del crimen organizado.
- c) Es necesario contar con un esquema de ciberseguridad avanzado, personal altamente capacitado para la administración y buen funcionamiento de los equipos y asegurar la seguridad física de los mismos.
- d) Observación respecto a que no se advierte a la fecha un acuerdo registrado ante la Conferencia Nacional de Sistema Penitenciario, Conferencia Nacional de Secretarios de Seguridad Pública o la Ley Nacional de Ejecución Penal, que especifique una buena práctica o protocolo para llevar a cabo la comunicación con las personas privadas de la libertad y sus visitantes a través de video-llamadas.

- Los plazos que se deben cumplir con la autoridad hacendaria (SHCP) en el registro de la Cartera de Inversión para adquirir los equipos tecnológicos, ya que los mismos se encuentran sujetos a una normativa que complica la inmediata adquisición de los mismos y el registro como parte de los activos de esta dependencia.

Oportunidades:

- La implementación de la visita Centro Federal Penitenciario Núm. 16 "CPS Femenil" en Coatlán del Río, Morelos, el 26 julio de 2021 mediante la cual se recabó información útil y sustantiva mediante la aplicación de cuestionarios de opinión a las Personas Privadas de la Libertad (PPL) y del personal penitenciario que labora al interior.

-Lo anterior, advierte un avance significativo en virtud de que fue posible identificar las principales necesidades de las mujeres privadas de la libertad al interior del Centro Penitenciario, y la efectiva implementación de los ejes de reinserción social.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Becas de posgrado y apoyos a la calidad

Ramo: 38 Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Clave de la UR: 90X

Nombre de la UR: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Clave del Pp: S190

Nombre del Pp: Becas de posgrado y apoyos a la calidad

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 339 Becas de estudio de posgrado para mujeres

Definición de la población objetivo

De acuerdo con las Reglas de Operación (ROP) del Programa Presupuestario S190 “Becas de posgrado y apoyos a la calidad” (Pp. S190), publicadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 28 de febrero de 2019, la población objetivo es la “Población total de solicitantes de becas de posgrado en programas de calidad o de apoyos para la consolidación del capital humano de alto nivel que en un periodo determinado manifestó la intención de atender la necesidad y/o problema que justifica la existencia del programa, y cumple con los criterios de elegibilidad establecidos en la normatividad del Programa para ser apoyado; además de aquella que cumplió con los criterios de elegibilidad en periodos anteriores y aún tiene apoyos vigentes”.

En este sentido, la población objetivo de la acción 339 “Becas de estudio de posgrado para mujeres” es la población total de mujeres solicitantes de becas de posgrado en programas de calidad o de apoyos para la consolidación de la comunidad científica y de conocimiento que, en un periodo determinado, manifestó la intención de atender la necesidad y problema que justifica la existencia de Pp. S190, y cumple con los criterios de elegibilidad establecidos en la normatividad del programa para ser apoyado; además de toda aquella mujer que cumplió con los criterios de elegibilidad en periodos anteriores y aún tiene apoyos vigentes.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La discriminación a las mujeres en México permea todas las maneras en las que nos relacionamos, tanto en lo público como en lo privado, ya que enfrentan dificultades sistemáticas para ejercer sus derechos. Se trata de un patrón de alcance generalizado, ya que sucede en el ámbito familiar, escolar, laboral e institucional. Esto se vuelve evidente al comparar mujeres con hombres: con base en casi cualquier indicador, emergen brechas que permiten dimensionar esos contrastes.

Existe, sin embargo, un sector prioritario en el que las mujeres históricamente han sido excluidas; a saber, la educación. De acuerdo con el informe “*Education at a Glance 2019*” que presentó la Organización para la

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Cooperación y Desarrollo Económicos en 2019, uno de los desafíos más importantes en materia de educación es abatir las brechas de participación escolar entre mujeres y hombres.

Las mujeres corren el riesgo de abandonar sus estudios y no lograr una progresión escolar hacia los niveles educativos más avanzados. Estas condiciones de riesgo no son restrictivas a nivel de educación básica, sino que también pueden extrapolarse a niveles educativos como el posgrado debido a la desigualdad de oportunidades al que se enfrentan las mujeres para acceder a este nivel educativo. El posgrado, como último nivel educativo permite el fortalecimiento de la comunidad científica y de conocimiento. Sin embargo, la proporción de mujeres que tienen un posgrado en México son bajas.

De acuerdo con información de la UNESCO (2012), el índice de paridad de género (IPG)²⁸ en la matrícula de educación terciaria a nivel mundial pasó de 0.74 a favor de los hombres en 1970, a 1.08 en 2009. Sin embargo, la UNESCO también reporta que la participación femenina en la educación terciaria disminuye de forma notable en la transición que se da entre la maestría y el doctorado; es aún más significativo el descenso entre quienes se incorporan al trabajo académico y a la investigación. La proporción de hombres respecto a mujeres con empleos en investigación es de 71% a 29%. En la mayoría (54) de los 90 países que se reportan en el estudio, la presencia de las mujeres en la investigación va de 25% al 45% (UNESCO, 2012). Aunado a lo anterior, en países de la región latinoamericana todavía existe la idea dominante de que las mujeres pueden realizar mejor las labores de cuidado y que optan por áreas de formación afines a esta acción. En contraste, los hombres continúan interesándose en formarse en áreas del conocimiento en disciplinas aplicadas (p.e., ingenierías).

Ante ese escenario, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), a través de Pp. S190, impulsa a las mujeres para que realicen sus estudios de posgrado, se consoliden como investigadoras y se incorporen de manera exitosa al mercado laboral. Al cierre del ejercicio 2020, la participación de la mujer en el Pp. S190 se ubicó en un nivel de 48.5 por ciento, resultado 1.5 puntos porcentuales superior a la meta que se tenía prevista para ese año. Continuando con estos esfuerzos, durante el ejercicio fiscal 2021, se tiene un presupuesto asignado de \$11,992,254,100.00 para el Pp. S190, de los cuales, cerca de la mitad (\$5,048,786,988.00) se etiquetó para contribuir firmemente a la Igualdad entre mujeres y hombres (Anexo 13 del PEF).

Con este recurso etiquetado, se espera revertir de manera gradual las brechas en la educación superior entre mujeres y hombres, no sólo en términos de acceso al posgrado, sino también en términos de inclusión efectiva a todas las áreas del conocimiento. Lo anterior es de suma relevancia ya que, si bien es cierto que la brecha de participación entre mujeres y hombres en estudios de posgrado cada vez es menor, también es cierto que existen áreas del conocimiento donde la participación de la mujer es visiblemente más baja. Por ejemplo, en el caso de Becarios Conacyt estudiando un posgrado en Ingeniería, durante el tercer trimestre de 2021 existen alrededor 2.17 hombres por cada mujer. En el otro extremo, para el caso de Becarios Conacyt estudiando algún posgrado en Medicina y Ciencias de la Salud, existen 0.64 hombres por cada mujer (para mayor detalle, véase la Figura 1).

²⁸ El índice de paridad de género (IPG) es la razón de mujeres entre hombres, en consecuencia, es uno cuando el número de hombres y mujeres es igual, menor que uno cuando hay más presencia masculina y mayor que uno cuando hay más presencia femenina.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

de evaluación del PNPC la existencia de un protocolo institucional de atención a casos de violencia de género, perspectiva de igualdad de género, no discriminación con integridad y apego a la ética.

- b) Presupuesto etiquetado para promover la igualdad entre mujeres y hombres: durante el ejercicio fiscal 2020, de los \$10,097,079,884.00 asignados al Programa presupuestario Becas de Posgrado y Apoyos a la Calidad (Pp. S190), el 47.2% se etiquetó para promover la igualdad entre mujeres y hombres. En 2021, se tiene un presupuesto asignado de \$11,992,254,100.00 para el Pp. S190, de los cuales, cerca de la mitad (\$5,048,786,988.00) se etiquetó para contribuir firmemente a la Igualdad entre mujeres y hombres. Con esta acción, el Conacyt busca, por un lado, incidir en la reducción de la brecha de participación escolar en el Posgrado entre mujeres y hombres y, por otro lado, contribuir a la consolidación de mujeres investigadoras o a su incorporación en el mercado laboral.
- c) Contribuir a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a estudios de posgrado: el Conacyt, a través del Pp. S190, impulsa a las mujeres y hombres a realizar estudios de posgrado, a través del otorgamiento de una beca o apoyo para realizar estudios de posgrado. De conformidad con lo establecido en el artículo 1, párrafo 5º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el Artículo 3º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el Conacyt reitera que, en el proceso de evaluación y selección de Aspirantes, no influyen o intervienen elementos de diferenciación o discriminación motivada por, género, edad, origen étnico o nacional, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
- d) Montos de becas indistintos entre mujeres y hombres. El monto de beca otorgado, durante la vigencia de la beca de posgrado, es indistinto entre mujeres y hombres, y se actualiza anualmente con base en el cálculo de la Unidad de Medida y Actualización (UMA). Esta acción contribuye a paliar la discriminación por género en los montos recibidos. Por ejemplo, existe evidencia empírica que muestra que dos personas con el mismo nivel académico, la misma formación, el mismo nivel de jerarquía laboral presentan diferencias salariales estadísticamente significativas por el simple hecho de que uno es hombre y el otro es mujer. Lo que representa una discriminación negativa hacia las mujeres. En el Conacyt esta discriminación por género no existe ya que los montos que se asignan no toman como criterio de asignación el género de la persona. Esto es, dos personas que aspiran al mismo nivel de estudio, reciben exactamente el mismo monto de beca o apoyo.
- e) Medición de los resultados con enfoque de género dentro de los Informes Trimestrales de Actividades. A partir del 4to trimestre de 2019, la Coordinación de Apoyos a Becarios e Investigadores incorpora dentro de su Informe Trimestral de Actividades, los resultados que se obtuvieron durante cada trimestre con una perspectiva de género; medir los resultados entre hombres y mujeres permite contar con un diagnóstico de cómo se encuentra la situación actual del Programa y, con ello, tener insumos necesarios que permitan definir de manera precisa los retos a futuro y la construcción de políticas públicas para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. Avances

Durante el tercer trimestre de 2021, los operadores del Pp. S190, convencidos de la importancia de promover la igualdad entre mujeres y hombres, incorporaron acciones orientadas al cumplimiento de los compromisos establecidos mediante la etiqueta de recursos con enfoque de género; entre ellos: reportes mensuales del estatus y avance en el ejercicio del cumplimiento del recurso etiquetado y generación de estadísticas trimestrales orientadas a visibilizar las diferencias entre las y los becarios Conacyt.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Derivado de lo anterior, durante el tercer trimestre de 2021, el presupuesto ejercido en el Pp. S190 asciende a un monto total de \$7,165,169,565.73, de éstos: \$3,460,516,490.35 correspondieron a erogaciones para promover la igualdad entre mujeres y hombres; resultado que representó el 48 por ciento del total del gasto efectuado. Lo anterior, equivale a un avance de 69 por ciento respecto al presupuesto calendarizado durante el 2021 (\$5,048,786,988.00). Asimismo, al cierre del tercer trimestre de 2021 se cuenta con un total de 47,041 becarias y becarios vigentes; de éstos, 22,848 son mujeres becarias, lo que equivale a 48.6 por ciento, lo que da cuenta de un importante balance de género entre las personas beneficiarias del Programa. Asimismo, al cierre del tercer trimestre de 2021, se registraron 14,955 becas nuevas de posgrado, de las cuáles, 7,473 becas nuevas fueron asignadas a mujeres, lo que significa que, cerca del 50 por ciento de las nuevas becas asignadas en este trimestre fueron otorgadas a mujeres.

Con relación a los indicadores comprometidos, en este tercer trimestre de 2021 se asignaron 1,117 becas nuevas para cursar estudios a nivel de especialidad, de éstas, 679 fueron destinadas a mujeres, lo que significa que, 60.8 por ciento de las becas asignadas para cursar estudios de especialidad fueron para mujeres, resultado que está 6.8 puntos porcentuales por arriba de la meta esperada para este trimestre (54 por ciento). Además, en este tercer trimestre de 2021 se asignaron 9,982 becas nuevas para cursar estudios a nivel de maestría, de éstas, 4,998 fueron destinadas a mujeres, lo que significa que, 50.1 por ciento de las becas asignadas para cursar estudios de maestría fueron para mujeres, resultado que está 5.1 puntos porcentuales por arriba de la meta esperada para este trimestre (45 por ciento). Finalmente, en este tercer trimestre de 2021 se asignaron 3,856 becas nuevas para cursar estudios a nivel de doctorado, de éstas, 1,796 fueron destinadas a mujeres, lo que significa que, 46.6 por ciento de las becas asignadas para cursar estudios de maestría fueron para mujeres, resultado que está 2.6 puntos porcentuales por arriba de la meta esperada para este trimestre (44 por ciento).

En la Tabla 1 se presenta la distribución de las Becas Vigentes al cierre del tercer trimestre de 2021, desagregado por área del conocimiento y género.

Tabla 1. Distribución de Becas Vigentes por Área del Conocimiento y género al 3T de 2021

Área del Conocimiento	Mujeres	Hombres	Total
I. Físico Matemáticas Y Cs. De La Tierra	1,134	2,327	3,461
II. Biología Y Química	3,584	3,154	6,738
III. Medicina Y Cs. De La Salud	2,796	1,789	4,585
IV. Humanidades Y Cs. De La Conducta	4,568	3,397	7,965
V. Ciencias Sociales	4,725	4,090	8,815
VI. Biotecnología Y Cs. Agropecuarias	2,707	2,189	4,896
VII. Ingenierías	3,334	7,247	10,581
Total	22,848	24,193	47,041

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Fuente: Listados de becas vigentes con fecha de corte al 30 de septiembre de 2021. Elaborado por la CABI-Conacyt.

2. Variables explicativas

Como se pudo apreciar en los resultados de los indicadores, las metas alcanzadas al cierre del tercer trimestre de 2021 se encuentran por arriba del umbral comprometido. En los tres casos, estas diferencias pueden explicarse debido a que, como parte de las acciones realizadas en el Conacyt, el Programa Nacional de Posgrados a la Calidad (PNPC) incorporó dentro de sus criterios de evaluación no sólo la existencia de un protocolo institucional de atención a casos de violencia de género, sino también la promoción de la perspectiva de igualdad de género, no discriminación con integridad y apego a la ética. En ese sentido, dado esos nuevos criterios de evaluación para ingresar o mantenerse en el PNPC, las Instituciones de Educación Superior, a través de sus Programas de posgrado y, en el marco de su autonomía, han realizado esfuerzos para poder incorporar dentro de sus procesos de selección y admisión de sus estudiantes, la perspectiva de género. Con ello, las solicitudes de becas para mujeres que se reciben por parte de los programas de posgrado han sido más equitativas entre mujeres y hombres.

Asimismo, es importante señalar que el criterio de selección de mujeres para estudios de posgrado se realiza (y se continuará realizando) mediante procedimientos competitivos, eficientes, equitativos, transparentes y públicos, sustentados en méritos y calidad; los apoyos que se otorgan están sujetos a procesos de evaluación, selección, formalización y seguimiento, en términos del marco normativo que corresponde al Programa.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

De conformidad con la normativa que rige al Pp. S190, los criterios rectores del programa son principalmente dos:

- 1) Méritos, calidad académica, pertinencia y relevancia del programa de estudios (estancia o proyecto a desarrollar); y
- 2) Méritos académicos de la o el aspirante seleccionado.

Lo anterior significa que el género no representa un criterio de elegibilidad de los aspirantes. Por lo que resulta poco plausible pensar que se puedan evaluar con una mayor puntuación a solicitudes de aspirantes mujeres. Sin embargo, el Conacyt reconoce su labor y compromiso en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que se adoptará una estrategia de difusión más agresiva, a través de dar a conocer las bondades de este Programa entre la población femenina y, con ello, atraer a más mujeres dentro de la población potencial susceptible de ser beneficiadas.

A la par de las estrategias que adopte el Conacyt, es indispensable que: 1) Se mejore la calidad educativa en los niveles educativos previos al posgrado, con un mayor impulso en la promoción de la igualdad entre niñas y niños desde la educación inicial. 2) Promover la igualdad de oportunidades para focalizar esfuerzos entre las mujeres con mayores desventajas, no sólo por género, sino también por condición socioeconómica, etnicidad, y capacidades.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programas nacionales estratégicos de ciencia, tecnología y vinculación con el sector social, público y privado.

Ramo: 38 Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Clave de la UR: 90X

Nombre de la UR: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Clave del Pp: F003 (actualmente S190)

Nombre del Pp: Programas nacionales estratégicos de ciencia, tecnología y vinculación con el sector social, público y privado (Ahora: Becas de Posgrado y Apoyos a la Calidad)

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 193. Becas de apoyo a madres mexicanas jefas de familia para fortalecer su desarrollo profesional

Definición de la población objetivo

Mujeres madres mexicanas responsable del soporte financiero y emocional de la familia, que se encuentren dentro de los últimos tres años de estudios profesionales o técnicos de tercer nivel para concluirlos, en una institución pública y tenga promedio mínimo de 8.0

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En cualquier sociedad, la educación es la base fundamental para el desarrollo que atenúa las disparidades sociales de manera más efectiva. Sin embargo, las oportunidades para acceder a ella y la permanencia en los diferentes niveles educativos no han sido iguales para hombres y mujeres, entre otras razones por diferencias de género, y también han sido heterogéneas en distintos grupos sociales y regiones de nuestro país. De ahí la importancia de seguir promoviendo el igual acceso de mujeres y hombres al sistema educativo y la permanencia en él hasta que se haya obtenido una formación profesional.

En México, la población de 15 años y más asistió a la escuela en promedio 9.6 años de su vida, siendo el promedio de escolaridad mayor entre los hombres que entre las mujeres (9.81 y 9.6 años respectivamente), lo cual equivale a la educación básica terminada.

Las tasas de asistencia escolar permiten ver la cobertura del Sistema Educativo en México en todos los niveles. En las edades de cursar la educación básica se tienen elevadas tasas de asistencia tanto para hombres como para mujeres, 91.87 y 92.74 por ciento respectivamente, aunque todavía no se alcanza la cobertura total.

Las personas que saben leer y escribir representan 95.04% de la población de 15 años y más, 95.83% de los hombres y 94.30% de las mujeres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El 5.99% de los niños y las niñas de entre 15 y 17 años de edad se encuentra en atraso escolar, 7.37% de los hombres y 4.61% de las mujeres.

Fuente de información: Sistema de Indicadores de Género

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

A través del Programa de Apoyo a Madres Mexicanas Jefas de Familia, se brinda una beca para que continúen y concluyan su educación superior buscando fortalecer la formación profesional de madres jefas de familia, y facilitar su inserción en el mercado laboral y su independencia económica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Formación Profesional Técnica y Universitaria de Mujeres Mexicanas Jefas de Familia

El presente indicador proporciona información de los apoyos otorgados durante los años 2018 al 2020 y con fecha de término de vigencia dentro del período de enero a diciembre de 2021.

Durante el período de 2018 a 2020 se asignaron un total de 1,159 becas, cuya fecha de término de vigencia se encuentran dentro del período de enero a diciembre de 2021 indicándose a continuación el seguimiento de dichos apoyos, conforme a la información reportada por las instituciones académicas:

Seguimiento dado a los apoyos asignados:

Año de la Convocatoria	Estatus de la Beca	No. de Becas	%
2018	Total de becas otorgadas	314	100
	Becarias que causaron baja del programa de estudios	83	26
	Becarias vigentes	0	0
	Becarias concluyeron sus estudios o Término de vigencia	231	74
2019	Total de becas otorgadas	238	100
	Becarias que causaron baja del programa de estudios	35	15
	Becarias vigentes	35	15
	Becarias concluyeron sus estudios o Término de vigencia	168	70
2020	Total de becas otorgadas	607	100
	Becarias que causaron baja del programa de estudios	30	5
	Becarias vigentes	99	16
	Becarias concluyeron sus estudios o Término de vigencia	478	79

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA****Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Debido a que a la fecha del presente reporte no se ha revisado el total de información respecto a al desempeño académico de las becarias a la conclusión del ciclo académico 2020 – 2021, es el motivo por el cual no se presenta información respecto a los motivos de incumplimiento.

Posterior a la conclusión de la evaluación de las 90 solicitudes reportadas como pendientes en el trimestre anterior, se concluyó con un total de 1,444 becas asignadas en el marco de la Convocatoria 2021(1) de Apoyo a Madres Mexicanas Jefas de Familia para Fortalecer su Desarrollo Profesional.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Derivado de la contingencia sanitaria que se decretó en el 2020, se han visto obstaculizadas las actividades de seguimiento académico a las becarias, lo cual no permite tener datos actualizados.

Con fecha 22 de septiembre de 2021 se publicó la Convocatoria 2021(2) Apoyo Complementario a Madres mexicanas Jefas de Familia para Fortalecer su Desarrollo Profesional con el cual se otorgará un apoyo económico adicional para la adquisición de un equipo de cómputo a las becarias asignadas en la Convocatoria 2021(1) con mayor excelencia académica.

Esta convocatoria actualmente está en el período de recepción de solicitudes, mismo que concluye el 15 de octubre de 2021

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programas nacionales estratégicos de ciencia, tecnología y vinculación con el sector social, público y privado.

Ramo: 38 Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Clave de la UR: 90X

Nombre de la UR: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Clave del Pp: F003 (actualmente S190)

Nombre del Pp: Programas nacionales estratégicos de ciencia, tecnología y vinculación con el sector social, público y privado (Ahora: Becas de Posgrado y Apoyos a la Calidad)

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 194 Incorporación de Mujeres Indígenas a Posgrados para el Fortalecimiento Regional

Definición de la población objetivo

A Consejos y Organismos Estatales de Ciencia y Tecnología, Instituciones de Educación Superior y Centros de Investigación, que cuenten con inscripción o preinscripción en el Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas (RENIECYT), a presentar propuestas para reforzar las habilidades académicas de mujeres indígenas, que les permitan ingresar a programas de posgrado y que contribuyan a: Reducir las desventajas originadas por la marginación, la desigualdad educativa y la discriminación, favoreciendo el ejercicio de su derecho a la educación.

Formar investigadoras y profesionales de alto nivel académico quienes, con base en los conocimientos y la experiencia adquiridos durante los estudios, se conviertan en líderes en sus respectivas áreas de especialización.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El importante rezago que se presenta en la población indígena con relación al acceso a la educación media superior y superior tiene relación con las condiciones de pobreza, con la calidad educativa recibida en los niveles anteriores o bien con la carencia de suficientes planteles de educación superior en las regiones indígenas.

Las mujeres indígenas experimentan la mayor exclusión, desde la situación de analfabetismo, indicador en que duplican a la población indígena masculina. En 2010, por 565,726 hombres, se registraron 1,016,694 mujeres. El rezago educativo de las mujeres indígenas es en todos los niveles educativos superior al de los hombres.

El CONACYT plantea como una de sus estrategias principales consolidar su papel en la orientación de los programas de formación y consolidación de personas hacia las áreas prioritarias, así como elevar la calidad de los mismos. Como parte de esta lógica, el CONACYT ha definido como necesario apoyar a que las mujeres realicen estudios de posgrado y se puedan incorporar a un desarrollo profesional pleno; sobre todo las mujeres indígenas, ha implementado el Programa de Incorporación de Mujeres Indígenas a Posgrados para el Fortalecimiento Regional.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

A través del Programa de Incorporación de Mujeres Indígenas a Posgrados para el Fortalecimiento Regional 2021, se busca coadyuvar al ingreso de mujeres indígenas a estudios de maestría, mediante el reforzamiento

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

de sus competencias académicas, promoviendo la igualdad en el acceso a estudios de tercer nivel y formando profesionales que contribuyan al desarrollo local, regional y nacional.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Derivado de la publicación de resultados de la Convocatoria del Programa de Incorporación de Mujeres Indígenas a Posgrados para el Fortalecimiento Regional emitidos 18 de junio de 2021, donde se beneficiaron a 15 instituciones con 317 becarias para ambas modalidades (nuevo ingreso y continuidad).

Los proyectos se encuentran en fase de ejecución y se espera la recepción de los informes (técnico, financiero y auditado) después del cierre de los proyectos que será al 31 de diciembre de 2021. En los anexos denominados Anexo 1 38 S190 90X 194 3T 2021 (IM_NI) y Anexo 1 38 S190 90X 194 3T 2021 (IM_C), se muestra la población atendida en ambas modalidades (IM_NI nuevo ingreso y IM_C continuidad) por entidad, federativa y sexo.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La emergencia sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 ha provocado que las Instituciones de Educación Superior y Consejos Estatales de Ciencia y Tecnología cierren sus instalaciones para disminuir el impacto de esta situación afectando el proceso de emisión de documentación oficial que las instituciones y becarias necesitan para la solicitud, en este sentido la convocatoria contempla un periodo para solventar documentación con alguna deficiencia para que se pueda subsanar en 5 días hábiles.

Asimismo, para disminuir los contagios o propagación de COVID-19 la convocatoria contempla que las actividades y cursos se realicen de manera virtual para lo cual se implementó el apoyo complementario para adquisición de equipo de cómputo por \$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N.).

Finalmente, en dicha convocatoria se contemplaron dos modalidades: nuevo ingreso, para la incorporación de nuevas becarias al programa y continuidad, para becarias que participaron en el programa 2020 y que debido a la pandemia de Covid-19 no pudieron realizar la estancia del idioma inglés.

Asimismo, debido al cambio de Fondo del F003 al S190, se necesitó la actualización y sanción jurídica del Convenio de Asignación de Recursos para llevar a cabo el proceso de formalización. Así como la gestión por parte de la Unidad de Administración y Finanzas del Conacyt ante el Módulo de Avance de Transversales (MAT), el cual se encuentra en la plataforma informática denominada "Módulo de Seguridad de Soluciones de Negocio (MSSN) que administra la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), para el cambio de fuente de erogación de recursos del Programa Presupuestario F003 al Programa Presupuestario S190.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programas nacionales estratégicos de ciencia, tecnología y vinculación con el sector social, público y privado.

Ramo: 38 Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Clave de la UR: 90X

Nombre de la UR: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Clave del Pp: F003 (actualmente S190)

Nombre del Pp: Programas nacionales estratégicos de ciencia, tecnología y vinculación con el sector social, público y privado (Ahora: Becas de Posgrado y Apoyos a la Calidad)

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 194 Apoyos Complementarios para Mujeres Indígenas Becarias CONACYT

Definición de la población objetivo

A mujeres becarias mexicanas Conacyt pertenecientes a alguno de los pueblos indígenas que se han identificado en México, que ya cursan estudios de posgrado del Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) en México o en el extranjero y de conformidad con el Programa de Apoyos para Actividades Científicas, Tecnológicas y de Innovación, a presentar propuestas para solicitar apoyos complementarios a través de Becas Específicas, que les permitan permanecer y concluir sus programas de posgrado y que contribuyan a:

Reducir las desventajas originadas por la marginación, la desigualdad educativa y la discriminación, favoreciendo el ejercicio de su derecho a la educación.

Formar investigadoras y profesionales de alto nivel académico quienes, con base en los conocimientos y la experiencia adquiridos durante los estudios, se conviertan en líderes en sus respectivas áreas de especialización.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El importante rezago que se presenta en la población indígena con relación al acceso a la educación media superior y superior tiene relación con las condiciones de pobreza, con la calidad educativa recibida en los niveles anteriores o bien con la carencia de suficientes planteles de educación superior en las regiones indígenas.

Las mujeres indígenas experimentan la mayor exclusión, desde la situación de analfabetismo, indicador en que duplican a la población indígena masculina. En 2010, por 565,726 hombres, se registraron 1,016,694 mujeres. El rezago educativo de las mujeres indígenas es en todos los niveles educativos superior al de los hombres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El CONACYT plantea como una de sus estrategias principales consolidar su papel en la orientación de los programas de formación y consolidación de personas hacia las áreas prioritarias, así como elevar la calidad de los mismos. Como parte de esta lógica, el CONACYT ha definido como necesario apoyar a que las mujeres realicen estudios de posgrado y se puedan incorporar a un desarrollo profesional pleno; sobre todo las

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

mujeres indígenas, ha implementado el Programa de Fortalecimiento Académico para Indígenas Apoyos Complementarios para Mujeres Indígenas Becarias CONACYT.

A través del Programa de Fortalecimiento Académico para Indígenas Apoyos Complementarios para Mujeres Indígenas Becarias CONACYT, se busca ofrecer apoyos complementarios para promover, difundir y fomentar en mexicanas de origen indígena quienes ya cuenten con una beca Conacyt, la continuación de su formación por medio de estudios de posgrado a través de convocatorias específicas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Derivado de la publicación de resultados de la Convocatoria del Programa de Fortalecimiento Académico para Indígenas Apoyos Complementarios para Mujeres Indígenas Becarias CONACYT 2021 emitidos el pasado 11 de junio de 2021, donde se beneficiaron a 274 becarias. Al final formalizaron y se ministró el recurso a 263 becarias, ya que 11 no cumplieron con la vigencia indicada en la Convocatoria. Al momento las becarias están llevando sus actividades y se espera la entrega de sus informes técnico y financieros al 31 de diciembre de 2021. En el anexo 1, denominado Anexo 1 38 S190 90X 194 3T 2021 (AP), se muestra la población atendida por entidad federativa, edad y sexo.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La emergencia sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 ha provocado que las Instituciones de Educación Superior y Consejos Estatales de Ciencia y Tecnología cierren sus instalaciones para disminuir el impacto de esta situación afectando el proceso de emisión de documentación oficial que las instituciones y becarias necesitan para la solicitud, en este sentido la convocatoria contempla un periodo para solventar documentación con alguna deficiencia y se pueda subsanar en 5 días hábiles. Asimismo, el monto del apoyo 1 para la adquisición de equipo de cómputo aumento a \$20,000.00 (Veinte mil pesos 00/100 M.N.).

Asimismo, debido al cambio de Fondo del F003 al S190, se necesitó la actualización y sanción jurídica del Convenio de Asignación de Becas para llevar a cabo el proceso de formalización. Así como la gestión por parte de la Unidad de Administración y Finanzas del Conacyt ante el Módulo de Avance de Transversales (MAT), el cual se encuentra en la plataforma informática denominada "Módulo de Seguridad de Soluciones de Negocio (MSSN) que administra la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), para el cambio de fuente de erogación de recursos del Programa Presupuestario F003 al Programa Presupuestario S190.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Producción y difusión de información estadística y geográfica

Ramo: 40 Información Nacional Estadística y Geográfica

Clave de la UR: 100

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Clave del Pp: P002

Nombre del Pp: Producción y difusión de información estadística y geográfica

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 203. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Definición de la población objetivo

El INEGI a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva Edición) (ENOE^N) dota a las Instituciones de información estadística cuyos indicadores han sido realizados con enfoque de género.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La información estadística obtenida de la ENOE^N, permite analizar la brecha de género entre las mujeres y los hombres en aspectos demográficos, económicos y de empleo, para generar y sustentar los programas encaminados a coadyuvar en la equidad de género.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Con la finalidad de proporcionar a los usuarios información estadística útil, oportuna y confiable desglosada por sexo, orientada a medir los progresos realizados en la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y la eficacia de las medidas especiales de carácter temporal, el INEGI ha llevado a cabo acciones para diseñar la desagregación de preguntas, en el ámbito de la información captada por la ENOE^N, que permiten evidenciar diferencias por sexo; lo que permitirá realizar la evaluación de los programas que implementan las dependencias responsables.

Esta labor también responde los Lineamientos para Incorporar la Perspectiva de Género en el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG) atribuibles al INEGI y a todas aquellas Unidades del Estado que tengan a cargo diseñar, producir, integrar y difundir Información de Interés Nacional, recientemente incorporados al marco normativo que rige la producción de estadísticas oficiales en México.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se actualizaron en agosto de 2021 una serie de indicadores con enfoque de género, a partir de la información captada en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva Edición) (ENOE^N), correspondientes al segundo trimestre de 2021, los cuales permiten analizar las diferencias que se presentan entre ambos sexos, y que son: Tasa de participación, Tasa de desocupación, Tasa de ocupación parcial y desocupación 1 (TOPD1), Tasa de presión general (TPRG), Tasa de trabajo asalariado, Tasa de subocupación, Tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO), Tasa de ocupación en el sector informal 1 (TOSI1), Tasa de Ocupación en el Sector Informal 2 (TOSI2), Tasa de Informalidad Laboral 1 (TIL1) y Tasa de Informalidad Laboral 2 (TIL2). Los cuales pueden ser consultados en el sitio siguiente:

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Asimismo, se actualizaron un conjunto de Indicadores de género para el segundo trimestre de 2021, se localizan en la liga siguiente:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

También se publicó la base de datos de la ENOE^N con la información levantada en el segundo trimestre de 2021 la cual puede ser consultada en la siguiente ruta:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Los resultados del segundo trimestre de 2021 de la ENOE^N tienen carácter definitivo y están ajustados a las proyecciones demográficas oficiales que el INEGI actualizó a partir de la publicación de resultados del Censo de Población y Vivienda 2020. Actualmente los resultados de la ENOE^N se actualizan cada trimestre y la serie en estos momentos va del primer trimestre de 2005 al segundo trimestre de 2021.

Esta encuesta genera y publica resultados cada trimestre lo cual permite hacer un análisis periódico y oportuno de la dinámica del mercado laboral y su evolución para proporcionar con esto la oportunidad de analizar las modificaciones y progresos que en dicho ámbito tienen los programas encaminados a coadyuvar en la equidad de género.

Por último, en cumplimiento a lo ordenado por el Ministro Instructor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el acuerdo de fecha 9 de julio de 2021 dictado en el incidente de suspensión derivado de la Controversia Constitucional 78/2021, las cifras poblacionales correspondientes al Estado de México se construyen aplicando las proyecciones de población empleadas con anterioridad a la concesión de la suspensión.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El INEGI no ha encontrado obstáculo alguno para el levantamiento y procesamiento de información requerida.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Producción y difusión de información estadística y geográfica

Ramo: 40 Información Nacional Estadística y Geográfica

Clave de la UR: 100

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Clave del Pp: P002

Nombre del Pp: Producción y difusión de información estadística y geográfica

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 205. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH)

Definición de la población objetivo

El INEGI proporcionará a las Instituciones información estadística con enfoque de género generada por la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH 2020).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La ENIGH incorpora una orientación de género, sobre el comportamiento de los ingresos y gastos de los hogares en cuanto a su monto, procedencia y distribución; en productos y servicios de los integrantes de los hogares desagregados por sexo, en rubros seleccionados de los apartados de cuidados personales, educación, cultura y recreación, prendas de vestir, calzado y accesorios y salud. Adicionalmente, integra información sobre las características ocupacionales y sociodemográficas de los integrantes del hogar, uso del tiempo y salud (atención médica, salud preventiva y previsión social); así como las características de la infraestructura de la vivienda y su equipamiento.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Con la finalidad de proporcionar a los usuarios información estadística útil, oportuna y confiable desglosada por sexo, orientada a medir los progresos realizados en la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y la eficacia de las medidas especiales de carácter temporal, el INEGI ha llevado a cabo acciones para diseñar la desagregación de preguntas, en el ámbito de la información captada por la ENIGH que permiten evidenciar diferencias por sexo; lo que permitirá realizar la evaluación de los programas que implementan las dependencias responsables.

Esta labor también responde a los Lineamientos para Incorporar la Perspectiva de Género en el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG) atribuibles al INEGI y a todas aquellas Unidades del Estado que tengan a cargo diseñar, producir, integrar y difundir Información de Interés Nacional, recientemente incorporados al marco normativo que rige la producción de estadísticas oficiales en México.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el tercer trimestre de 2021, se llevaron a cabo diversas actividades:

- Se publicaron los resultados de la ENIGH 2020, difundándose boletín de prensa, nota técnica, presentación y tabulados con enfoque de género.
- Se culminaron los procesos de revisión y análisis de la información de la ENIGH 2020.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Se atendieron las solicitudes especiales de usuarios sobre la ENIGH 2020 y anteriores, desglosando la información según sexo.

En relación a la explotación de la información, se realizó la presentación extensa de la ENIGH, así como la ejecutiva, las cuales abordan los siguientes temas de género:

- Ingreso promedio trimestral monetario por grupos de edad según sexo y año de levantamiento.
- Ingreso promedio trimestral monetario por características étnicas, según sexo y año de levantamiento.
- Ingreso promedio trimestral monetario por nivel de escolaridad, según sexo y año de levantamiento.
- Ingreso promedio trimestral monetario por número de hijos, según sexo y año de levantamiento.

Asimismo, en este trimestre se culminó la elaboración de los tabulados que la ENIGH publica, incluidos los tabulados con enfoque de género, los cuales presentan la siguiente información:

- Distribución porcentual de características socioeconómicas seleccionadas según sexo del jefe del hogar.
- Porcentaje de personas de 65 años y más por condición de recepción de atención médica, salud preventiva y previsión social según condición de jefatura del hogar y sexo.
- Viviendas por características seleccionadas según sexo del propietario y tamaño de localidad.
- Distribución porcentual y horas promedio a la semana que dedican los jefes del hogar a la realización de actividades seleccionadas por tamaño de localidad según sexo.
- Distribución porcentual y horas promedio a la semana que dedican las personas de 12 años o más a la realización de actividades seleccionadas por tamaño de localidad y sexo según parentesco.
- Ingreso corriente trimestral y su distribución porcentual por principales fuentes y sexo del jefe del hogar.
- Razón del ingreso corriente trimestral por hora de hombres y mujeres por ocupación y situación conyugal.
- Tasa de participación de las mujeres en el ingreso corriente por situación conyugal y número de hijos según nivel de escolaridad.
- Porcentaje de perceptores de ingreso corriente trimestral por sexo y rangos de edad según deciles de ingreso del hogar.
- Razón del ingreso por transferencias entre hombres y mujeres por tamaño de localidad según rango de edad.
- Índice de feminización por sector de actividad económica y tamaño de la empresa según la posición en la ocupación.
- Porcentaje de mujeres de 12 años y más en una ocupación subordinada y remuneradas que reciben prestaciones laborales por tamaño de localidad y tipo de prestación según número de hijos.
- Distribución porcentual de mujeres por número de hijos y posición en la ocupación según tamaño de localidad.
- Gasto monetario promedio trimestral del hogar por características seleccionadas del jefe del hogar según sexo.
- Porcentaje de gasto monetario en rubros de gasto seleccionados según condición de uso exclusivo para mujeres.
- Porcentaje de gasto exclusivo para mujeres en educación, cultura y recreación por rubros.
- Porcentaje de gasto exclusivo para mujeres en cuidado personal por rubros.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Gasto exclusivo para mujeres en prendas de vestir, calzado y accesorios por rubros.
- Gasto exclusivo para mujeres en cuidado de la salud por rubros desagregados.
- Porcentaje de gasto monetario trimestral por hogar por grandes rubros de gasto y sexo del jefe del hogar.

La ENIGH, genera resultados de ingresos y gastos a nivel entidad federativa y tamaño de localidad urbana-rural, lo cual permitirá dar continuidad a los análisis con dicha desagregación y a la oferta de información del comportamiento del ingreso y del gasto en los hogares para así poner a disposición información que permita evaluar los programas encaminados a coadyuvar en la equidad de género.

La base de datos y los resultados de la ENIGH 2020, se pueden descargar de manera gratuita de la siguiente ruta:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2020/>

Obstáculos y oportunidades durante la operación

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Producción y difusión de información estadística y geográfica

Ramo: 40 Información Nacional Estadística y Geográfica

Clave de la UR: 100

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Clave del Pp: P002

Nombre del Pp: Producción y difusión de información estadística y geográfica

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad de género

Número y denominación de la acción: 325. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021 (ENDIREH)

Definición de la población objetivo

En 2021 el INEGI llevará a cabo el levantamiento de la ENCUESTA NACIONAL SOBRE LA DINÁMICA DE LAS RELACIONES EN LOS HOGARES (ENDIREH) 2021, cuyo objetivo es generar información estadística sobre la violencia que experimentan las mujeres por razones de género.

La población objetivo de la ENDIREH 2021, son las mujeres de 15 años y más, que residen de manera permanente en las viviendas particulares del país.

La obtención de datos concretos que se derivan de la ENDIREH sobre la prevalencia, magnitud y frecuencia de las agresiones que experimentan las mujeres en los distintos ámbitos, proporcionará evidencias para diseñar e impulsar políticas públicas que permitan enfrentar el problema.

Esta información es de utilidad para las instituciones del sector público de los tres órdenes de gobierno y de los tres poderes, así como para el sector académico, de investigación y personas usuarias en general.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Actualmente se reconoce ampliamente que uno de los principales obstáculos para el avance de las mujeres y para el reconocimiento de la desigualdad, la discriminación y violencia contra ellas, es la falta de información estadística para dar cuenta de su situación, respecto de los hombres, en todas y cada una de las esferas de la vida. De ahí que toda acción pública orientada a atender los problemas derivados de la discriminación por razones de género debe disponer de información estadística para definir las acciones y medir el alcance de sus objetivos y metas, que permita valorar su impacto y, plantear acciones para la implementación de políticas públicas para mejorar las condiciones de las mujeres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En este sentido la ENDIREH 2021 permitirá generar la información estadística pertinente y confiable que requiere la administración pública y la sociedad en su conjunto, para apoyar el análisis y la toma de decisiones para el diseño de políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en la Ley General para el Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia; así como a los compromisos internacionales firmados por el Estado Mexicano, tales como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujeres (CEDAW), la Convención de Belem Dó Pará, la Plataforma de acción de Beijing, así como la Recomendación 61/143, parágrafo 11, de la Asamblea General de las Naciones Unidas, entre otras.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

NA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El avance y los resultados alcanzados en cada fase del proyecto durante el tercer trimestre del año son los siguientes:

1. Documentación de necesidades de información

Se realizaron adecuaciones presupuestales para cubrir necesidades operativas para la realización de la capacitación estatal.

2. Diseño conceptual

Se continúan con los trabajos para la actualización del Marco conceptual mediante la revisión documental sobre las distintas propuestas teóricas y analíticas acerca de la violencia contra las mujeres y violencia social.

3. Diseño de la construcción

Se concluyó con el diseño de las aplicaciones informáticas las cuales incluyen: el sistema para el reclutamiento y selección de personal, cuestionarios de inicio y cierre de la capacitación, Iktan Móvil (capturador) e Iktan Web (administrador), partiendo de la diagramación de los instrumentos de captación, de la estructuración de los diagramas de flujo y el archivo descriptivo de la base de datos respectivos; además se definieron los reportes para el seguimiento y control de la muestra.

4. Diseño de la captación

Se elaboró y concluyó el Manual de la Enlace de capacitación y la Guía de apoyo para capacitar, así como las presentaciones y materiales para la Capacitación Nacional y Estatal de figuras operativas. Se finalizó el documento con las validaciones que se realizarán en el sistema electrónico de captura (Meebox) del cuestionario, con lo que se concluyó la revisión y se obtuvo la versión final del instrumento electrónico; asimismo, se definieron los indicadores para el seguimiento y control del operativo.

5. Diseño estadístico

Se continuó con el análisis de los alcances estadísticos sobre las principales variables. Se concluyó con la actualización del Marco Maestro de Muestreo con el propósito de reducir la no respuesta por no viviendas y viviendas no habitadas.

6. Diseño del procesamiento y análisis de la producción

Se continúa con los trabajos de identificación de criterios para que permitan determinar líneas de acción y ejecución durante el procesamiento de la base de datos a fin de cuidar la integridad y calidad de la información. Se revisa el proceso de recodificación de variables abiertas a fin de definir criterios que permitan homologar el proceso y preservar congruencia con tratamientos de casos especiales. Mediante la simulación de la construcción de tabulados de estimaciones y precisiones estadísticas (error estándar, coeficiente de variación e intervalo de confianza), se definen criterios que permitan generar códigos ejecutables para sistematizar el análisis de la producción.

7. Diseño del esquema de Difusión de los productos de información

Se continuó el análisis del esquema de difusión de la información a través de presentaciones ejecutivas por entidad federativa.

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA****Avance y explicación sobre los resultados alcanzados****8. Captación**

Se llevó a cabo el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal, se realizó la Capacitación Nacional y Estatal de figuras operativas, y se finalizaron los materiales de capacitación conceptual, operativa y de sistemas, así como los reportes de captación, supervisión y seguimiento.

9. Construcción

Se finalizó el proceso de construcción de las siguientes aplicaciones informáticas: Iktan Móvil (capturador), Iktan Web (administrador), Sistema de reclutamiento y selección (PRYSPO), Cuestionarios de Inicio y cierre de la capacitación y valoraciones electrónicas de los manuales y guías de la ENDIREH 2021. Además, se finalizaron las gestiones de software y equipos de cómputo necesarios para llevar a cabo la captación, a fin de someterlos a aprobación por parte del Grupo de Coordinación de Tecnologías de la Información y Comunicación (GCTIC).

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Producción y difusión de información estadística y geográfica

Ramo: 40 Información Nacional Estadística y Geográfica

Clave de la UR: 100

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Clave del Pp: P002

Nombre del Pp: Producción y difusión de información estadística y geográfica

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 331. Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (SIESVIM)

Definición de la población objetivo

El Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (SIESVIM) es una herramienta diseñada para ofrecer un amplio conjunto de indicadores sobre el tema a partir de la información que genera el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y otras instituciones nacionales. Este Sistema, se encuentra disponible en la página oficial del INEGI desde el 6 de noviembre de 2017 y permite dar cuenta de la magnitud, formas y manifestaciones en que ocurre la violencia contra las mujeres en el país.

El SIESVIM contribuye a la atención y cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW), que en julio de 2012 emitió recomendaciones en torno al 7º y 8º informe presentados por México. El INEGI en su calidad de coordinador del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, implementó acciones para atender las recomendaciones emitidas.

Por tanto, el Sistema es un referente importante para apoyar y sustentar la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas encaminadas a erradicar la violencia contra las mujeres. Así como atender y dar cumplimiento a las observaciones emitidas por el Comité de Expertas para el seguimiento y cumplimiento de la CEDAW. La información que contiene es de utilidad para las instituciones del sector público de los tres órdenes de gobierno y de los tres poderes, así como para el sector académico y de investigación; las organizaciones de la sociedad civil y la sociedad en su conjunto.

<https://sc.inegi.org.mx/SIESVIM1/>

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El INEGI mantiene su compromiso de continuar generando información estadística sobre la situación de violencia que enfrentan las mujeres en México, a fin de proporcionar herramientas para el diseño y definición de acciones y políticas públicas para prevenir, atender y eliminar la violencia contra las mujeres. Estos esfuerzos han sido acompañados y apoyados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y otras instituciones nacionales e internacionales.

La generación de información estadística con perspectiva de género y sobre la violencia contra las mujeres, tiene poco más de dos décadas; en 1999 el INEGI inició un importante proceso para desarrollar estadísticas de género a través del levantamiento de la Encuesta sobre Violencia Intrafamiliar (ENVIF), posterior a esta fuente, se continuó con el desarrollo de otros proyectos estadísticos clave como la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), la cual se encuentra disponible en sus ediciones 2003, 2006, 2011, 2016 y próximamente para el 2021.

Además de la implementación de encuestas especializadas para medir la violencia cometida contra las mujeres en su entorno de pareja, familiar, laboral, escolar y comunitario, se han realizado esfuerzos fehacientes, para revisar y mejorar la información disponible, proveniente de otras encuestas en hogares, censos de población, censos de gobierno y registros administrativos. El SIESVIM a través de la integración de estas fuentes permite proporcionar información sociodemográfica, de contexto, de procuración e impartición de justicia, así como estadísticas sobre los servicios de atención que se brinda a las mujeres en situación de violencia, con el fin de prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

NA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el tercer trimestre de 2021, las actividades realizadas estuvieron enfocadas en mantener actualizados los contenidos del Sistema para ofrecer información pertinente a las personas usuarias; asimismo, se trabajó en la aplicación de los ajustes para los documentos insumos del rediseño de la plataforma electrónica y Sitio Web. A continuación, se detallan las actividades realizadas durante el trimestre.

1. Actualización, ampliación y mejora continua del Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres.

a. Indicadores

En este trimestre se actualizaron 50 indicadores en el SIESVIM, de los cuales, 17 son provenientes Censo Nacional de Impartición de Justicia Estatal (CNIJE, 2020), 18 del Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales (CNGSPySPE, 2020), 11 de la Encuesta Nacional sobre la Ocupación y el Empleo (ENOE, trimestre I, II, III y IV de 2020), 2 de los registros de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM, 2019-2021) y 2 de incidencia delictiva del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP, 2015-2019). Del mismo modo, se revisaron y

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

reprocesaron 3 indicadores del CNIJE para los años 2011-2019, a fin de homologar la información de la serie con los datos para 2020.

b. Documentos de referencia y de análisis

Como parte de la documentación técnica, se actualizaron las fichas de metadatos de los indicadores (50), los procedimientos de cálculo (50) y las fichas de metadatos de las fuentes de información (5). Además, se actualizaron los documentos del marco jurídico nacional (12), así como la documentación con referencia a las Alertas de Violencia de Género contra las Mujeres, en el Sitio Web del Sistema.

c. Plataforma electrónica y Sitio Web:

En este trimestre, gran parte del trabajo realizado estuvo enfocado en la revisión y monitoreo del Sitio Web para garantizar su correcto funcionamiento. Asimismo, es importante mencionar que se dio continuidad a los trabajos para rediseñar la plataforma electrónica y Sitio Web del SIESVIM; en detalle, se realizaron las siguientes actividades:

- Se revisaron y atendieron los comentarios realizados a la presentación que contiene la propuesta del rediseño del SIESVIM.
- Se inició con la revisión de los indicadores que alimentan al sistema y su alineación con los programas nacionales e internacionales, con el objetivo de evaluar la posibilidad de incorporar nuevos indicadores al Sistema.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la contingencia sanitaria por el COVID-19 se reprogramaron algunas actividades planeadas para el cuarto trimestre, referentes a la actualización de contenido del Sistema y rediseño de la Plataforma y Sitio web del SIESVIM.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Producción y difusión de información estadística y geográfica

Ramo: 40 Información Nacional Estadística y Geográfica

Clave de la UR: 100

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Clave del Pp: P002

Nombre del Pp: Producción y difusión de información estadística y geográfica

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 350. Diagnósticos de Registros Administrativos sobre Violencia contra las Mujeres.

Definición de la población objetivo

La creación y fortalecimiento de los Centros de Justicia para las Mujeres (CJM) es la política pública que desde el Gobierno Federal se ha puesto en marcha para dar atención a los mandamientos y recomendaciones internacionales para garantizar el respeto a los derechos humanos de las mujeres que sufren violencia. Por tanto, los CJM adquieren gran relevancia en la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en el país.

Es por lo que en el 2018 el INEGI, en el marco del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG), estableció en conjunto con la CONAVIM un trabajo colaborativo para producir información estadística sobre la atención que se brinda en los CJM. El objetivo del proyecto fue recabar información sobre la operación, los servicios y el registro de información que se lleva a cabo en los CJM conforme al Proceso Integral de Atención asentado en los Lineamientos para la creación y operación de éstos y en el Protocolo para la atención de usuarias víctimas de algún tipo de violencia en estas instancias. Para el 2021, se tiene contemplado, realizar una nueva recopilación de información en los CJM, aplicando una batería más completa de preguntas y que permita recabar información sobre la operación, los servicios y el registro de información en los CJM para los años de 2019, 2020 y el primer semestre de 2021, con el fin de generar información de mayor alcance y que pueda ser utilizada por un mayor número de personas usuarias.

La información que se obtenga será de utilidad para las instituciones del sector público de los tres órdenes de gobierno y de los tres poderes, así como para el sector académico y de investigación; las organizaciones de la sociedad civil y la sociedad en su conjunto. Asimismo, permitirá responder a las acciones acordadas en el marco del subgrupo de Registros Administrativos del Grupo Estadístico del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia y a las recomendaciones realizadas por el Comité de la CEDAW al Estado Mexicano en 2012 (parágrafo 12, inciso d).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Los Centros de Justicia para las Mujeres surgen como un mecanismo para brindar atención gratuita a las mujeres sus hijas e hijos, que son víctimas de violencia. Este es un derecho expresado en tratados internacionales que protegen y defienden los derechos humanos de las mujeres, se reconoce que uno de los principales obstáculos para el avance de las mujeres y para el reconocimiento de la desigualdad, la discriminación y violencia contra ellas, es la falta de información estadística para dar cuenta de su situación, respecto de los hombres, en todas y cada una de las esferas de la vida. De ahí que toda acción pública orientada a atender las consecuencias derivadas de la violencia contra las mujeres debe disponer de información estadística, para definir las acciones para su prevención y atención, así como para medir el alcance de sus objetivos y metas.

Por ello, el trabajo que el INEGI realiza con la CONAVIM es fundamental para avanzar en la consolidación de un sistema de información que contenga datos relevantes y homogéneos sobre las características generales de los CJM y de las mujeres, sus hijas e hijos que acuden a solicitar información y ser atendidos debido a alguna situación de violencia que han padecido.

La información recopilada durante 2018 permitió conocer por primera vez y con 100.0% de cobertura a nivel nacional, la infraestructura y áreas para la atención de las que dispusieron los Centros, así como las mejoras que han tenido desde que iniciaron operaciones y su situación a finales del 2018. También resultó de relevancia para analizar la atención que se brindó a las mujeres y la forma en la que los Centros llevaron a cabo su registro administrativo. Asimismo, estableció la pauta para impulsar la generación de estadísticas de atención de violencia contra las mujeres. Por lo que el levantamiento en 2020 permitirá dar continuidad y complementar esta información que servirá como insumo para desarrollar acciones para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en el país.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

NA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el tercer trimestre de 2021, se dio continuidad a las actividades programadas para llevar a cabo el proyecto de "Recopilación para conocer la operación y registro de información en los Centros de Justicia para las Mujeres 2021". Se finalizó la programación del Cuestionario electrónico, se realizaron las pruebas de funcionalidad en la plataforma electrónica, se concluyó la elaboración de los materiales de apoyo (instructivos, glosario, principales preguntas y respuestas), así como la conformación del directorio y se emitieron los oficios a las personas titulares de los Centros de Justicia para las Mujeres y a la SEGOB, CONAVIM e INMUJERES para oficializar el proyecto y anunciar el inicio de la etapa de recopilación de información, la cual se llevará a cabo del 04 de octubre al 05 de noviembre de 2021.

Al interior del área que lleva a cabo la operación del levantamiento, se formuló la estrategia para realizar el operativo, se realizó la asignación de responsables del seguimiento y monitoreo de cada Centro de Justicia para las Mujeres, se elaboraron los archivos y documentos para realizar los reportes semanales de avance y captura del Cuestionario. Asimismo, se capacitó al personal que estará colaborando en el operativo, se revisaron los materiales de apoyo, preguntas del Cuestionario y navegación en la plataforma electrónica.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la contingencia sanitaria por el COVID-19 se reprogramaron algunas actividades planeadas para el tercer trimestre, referentes a la operación del proyecto y levantamiento de información.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Producción y difusión de información estadística y geográfica

Ramo: 40 Información Nacional Estadística y Geográfica

Clave de la UR: 100

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Clave del Pp: P002

Nombre del Pp: Producción y difusión de información estadística y geográfica

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 351. Estudios sobre Violencias de Género, Orientados a Apoyar la Definición de Proyectos Estadísticos.

Definición de la población objetivo

A través de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y de la niñez, el Estado Mexicano se ha comprometido a dar seguimiento y cumplimiento a los acuerdos que garantizan una vida digna a niñas, niños y adolescentes (en adelante NNA); además, a nivel federal cuenta con un robusto cuerpo jurídico que otorga atribuciones a diversas instituciones con el fin de promover y garantizar los derechos de esta población, entre los que se encuentra el derecho a vivir una vida libre de violencia.

Lamentablemente no todos los actos de violencia de los que son objeto las NNA llegan a ser denunciados e incluso detectados, por lo que la información de la que se dispone sobre este fenómeno es aún insuficiente, difícilmente comparable y los métodos utilizados para recabar datos no están estandarizados, es decir falta camino por recorrer para lograr una medición integral del fenómeno. Por lo anterior cobra relevancia identificar, analizar y sistematizar la información que proviene de registros administrativos sobre violencia contra niñas, niños y adolescentes que se genera en las instituciones que forman parte del Sistema Integral para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) a nivel nacional, estatal y municipal.

La información que se obtenga será de relevancia para organismos internacionales, el sector público, los centros de enseñanza e investigación, organizaciones no gubernamentales y la sociedad en general, es decir, para todo aquel o aquélla que pretenda incidir en la mejora de las condiciones en las que se desarrollan los NNA. Además, permitirá contribuir a la generación y diseño de políticas públicas, así como planes y programas de prevención y protección que respondan a las necesidades más próximas de los NNA.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El estudio del fenómeno de la violencia cometida contra los NNA, ha permitido identificar algunas condiciones de vulnerabilidad a las que los NNA se pueden enfrentar a lo largo de su desarrollo en diversos ámbitos en los que participan y se desenvuelven, tales como el hogar, la escuela, la comunidad y otras instituciones. Entre los principales retos que existen en la generación de datos estadísticos para medir la violencia, se encuentra la implementación de las perspectivas de género, de derechos humanos y las

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

enfocadas a la generación de estadísticas para dar cuenta sobre la situación en la que viven las niñas, niños y adolescentes, el contexto en el cual se desarrollan y sobre la violencia ejercida contra ellas y ellos.

Las recomendaciones internacionales sugieren contar con datos desagregados, en la medida de lo posible por sexo, edad, tipos de violencia, ámbitos de ocurrencia, perpetradores, etapa del desarrollo en la que ocurre el evento violento; así como por situaciones de particular vulnerabilidad como es contar con una condición específica de discapacidad o migración, vivir en instituciones (centros de tratamiento para adolescentes, casas hogar, centros de internamiento) o laborar en condiciones irregulares y peligrosas. Esta necesidad de información no alcanza a cubrirse ya que son pocas las encuestas y censos que incluyen información sobre el tema que se encuentran consolidados en el país y se levantan de manera continua.

En este marco la explotación de los registros administrativos adquiere una relevancia única, ya que su sistematización, análisis y su uso con fines estadísticos, permitirá cubrir algunos huecos de información que existen actualmente en el tema, principalmente los relacionados con la atención que se brinda a los NNA que han padecido alguna situación de violencia.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

NA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el tercer trimestre del 2021, se dio continuidad a las actividades programadas con el propósito de generar un diagnóstico sobre registros administrativos que aborde información sobre violencia contra niñas, niños y adolescentes (NNA), provenientes de las instituciones que conforman el Sistema Integral para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) a nivel nacional, estatal y municipal. Las actividades desarrolladas estuvieron enfocadas en las secciones pendientes del documento diagnóstico y en la elaboración de un Resumen Ejecutivo que concentre los principales hallazgos derivados de la revisión de los registros administrativos.

En relación con la revisión de información se finalizó el análisis de las fuentes de Registros Administrativos del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y Registros Administrativos de la Secretaría de Educación Pública; por cada fuente se elaboraron fichas de metadatos que rescatan la importancia de los registros administrativos para la medición de la VCNNA. Asimismo, se llevó a cabo el procesamiento de información de las bases de datos de las fuentes revisadas a fin de obtener un conjunto de archivos que serán integrados al diagnóstico como parte de su anexo estadístico.

Se trabajó en la recopilación de información y actualización de una carpeta electrónica para concentrar los documentos y anexos estadísticos de las fuentes de información revisadas y se inició la planeación y elaboración de un directorio que concentre las instituciones que brindan atención a NNA en situación de violencia. En esta primera etapa se revisan los datos de identificación de las Secretarías Ejecutivas de los SIPINNA Estatales y Municipales.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la contingencia sanitaria por el COVID-19 se reprogramaron algunas actividades planeadas para el tercer trimestre, referentes a la revisión y análisis de los registros administrativos de las instituciones que conforman el SIPINNA.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de Apoyo Administrativo

Ramo: 43 Instituto Federal de Telecomunicaciones

Clave de la UR: 240

Nombre de la UR: Unidad de Administración

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de Apoyo Administrativo

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 119. Capacitar al personal en temas de sensibilización de género

Definición de la población objetivo

Personas que labora en el Instituto Federal de Telecomunicaciones. Al tercer trimestre de 2021 se cuenta con 1257 personas, de las cuales 537 son mujeres y 720 son hombres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Según datos de CONEVAL:

Las mujeres ganan en promedio 18.5% menos que los hombres. En el cuarto trimestre de 2020 el ingreso laboral promedio de la población ocupada a nivel nacional fue de \$4,298.00 al mes, los hombres tuvieron un ingreso de \$4,633.00 al mes y las mujeres de \$3,777.00 al mes.

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo:

1. Al primer trimestre de 2020, la tasa de desocupación de mujeres entre los 15 y 19 años de edad era de 93.09, mientras que para los hombres era de 73.69.
2. Al primer trimestre de 2020, la tasa de horas semanales de trabajo remunerado y no remunerado de mujeres entre los 30 y 39 años era de 69.84, mientras que para los hombres era de 57.81.
3. En junio de 2019 la tasa de participación en el mercado laboral era de 44.9 de las mujeres de 15 años y más, en tanto que para los hombres fue de 77.1.
4. La brecha salarial es de 33.2 entre mujeres y hombres funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, ya que el promedio de ingresos por hora es de 83.8 para ellas y de 111.7 para ellos.
5. Las mujeres ocupadas realizan 26.2 horas de trabajo en actividades no económicas y los hombres ocupados dedican 7.8 horas semanales; lo que se traduce en una mayor carga de trabajo para las mujeres insertas en el mercado laboral, pues ellas realizan 63.8 horas semanales de trabajo tanto remunerado como no remunerado mientras que para los hombres son diez horas menos (53.3 horas por semana).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Por otro lado:

1. Con el último y más actualizado reporte del INEGI se confirma que efectivamente: 10 mujeres son asesinadas diariamente en México, más de la mitad son asesinadas por sus parejas o familiares cercanos y casi tres cuartas partes son asesinadas con armas de fuego o por estrangulamiento.
2. De 2015 a junio 2019, suman 3,200 feminicidios a nivel nacional, durante 2019 la cifra total de feminicidios fue de 943, en 202° se registraron 942 y solamente en enero y febrero de 2021 la cifra llega a 142 casos, según cifras del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP).
3. La violencia que ejercen parejas, esposos, exnovios o exesposos contra las mujeres en México es "severa y muy severa" en 64.0% de los casos, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016.
- 4.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El Programa Anual de Capacitación (PAC) del IFT, obliga a la totalidad de las personas que trabajan en la institución a cubrir un mínimo de 4 horas en temas relacionados con la igualdad y no discriminación: En este sentido, el indicador es el porcentaje de personal del IFT que cumplió con las 4 horas de capacitación obligatorias en las temáticas definidas. El porcentaje de personal del IFT que ya cumplió con 4 horas de capacitación en temas del Programa de Igualdad, Diversidad e Inclusión es de 53.54%

No. de personas que cubrieron al menos 4 horas de capacitación en temas del Programa de Igualdad, Diversidad e Inclusión

Edad	Mujeres	Hombres	Total
0 a 14	0	0	0
15 a 29	51	54	105
30 a 44	189	154	343
45 a 59	87	110	197
60 y más	10	18	28
Total	337	336	673

Durante el tercer trimestre del año, las siguientes personas tomaron los cursos que se mencionan:

1. Siete cursos en línea impartidos por Conapred con duración de diez horas cada uno:

Total: 279
 Hombres: 170
 Mujeres: 109

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

2. Taller de Lengua de Señas Mexicana para Principiantes, con duración de 20 horas:

Total: 06
Hombres: 06
Mujeres: 12
3. Taller "Cero Discriminación: Ellos/as discriminan, tú discriminas..." con duración de 4 horas:

Total: 63
Hombres: 30
Mujeres: 33
4. Mujeres en liderazgo. Módulo 4. Herramientas prácticas, constó de 6 sesiones.

Total: 147
Hombres: 0
Mujeres: 147
5. Mujeres en liderazgo. Cesión de cierre., constó de 4 sesiones.

Total: 49
Hombres: 0
Mujeres: 49
6. Conferencia virtual "Lactancia materna y regreso al trabajo" 2021.

Total: 55
Hombres: 21
Mujeres: 34
7. Tres acciones de capacitación como parte del Proyecto WICT "Mujeres en Medios 2021" Capítulo México.

Total: 18
Hombres: 0
Mujeres: 18
8. Taller "Ambiente Laboral libre de Violencia" – 2 sesiones.

Total: 41
Hombres: 15
Mujeres: 26

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

9. Curso en línea “Equidad de Género” Módulo 1 y 2 constó de 4 sesiones

Total: 9

Hombres: 6

Mujeres: 3

10. Seis talleres sobre “Sororidad” constó de 1 sesión cada uno.

Total: 70

Hombres: 0

Mujeres: 70

Los resultados reflejan el porcentaje del personal del IFT que al tercer trimestre de 2021 ha cumplido con 4 horas de capacitación en materia de igualdad de género y prevención de la violencia, que equivale al 53.54% de cumplimiento de la meta.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Hasta el momento no se identifican obstáculos en la operación, toda vez que derivado de la situación de confinamiento decretada el año inmediato anterior, las actividades de capacitación del IFT durante 2021 se han replanteado para llevarse a cabo en modalidad en línea, atendiendo así a las recomendaciones de salud en la materia.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de Apoyo Administrativo

Ramo: 43 Instituto Federal de Telecomunicaciones

Clave de la UR: 240

Nombre de la UR: Unidad de Administración

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de Apoyo Administrativo

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 198. Realizar eventos educativos sobre Políticas de Igualdad

Definición de la población objetivo

Personas que laboran en el Instituto Federal de Telecomunicaciones. Al tercer trimestre de 2021 se cuenta con 1257 personas, de las cuales 537 son mujeres y 720 son hombres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con la Prueba PISA, en México solo 8.8%, es decir, 8 de cada 100 niñas de 15 años se plantea estudiar una carrera profesional en ciencia o ingeniería y solo 1 de cada 100 en el área de las tecnologías de la información y comunicación. No sucede lo mismo con los niños de la misma edad: 27% considera estudiar ciencia o ingeniería y casi 4 de cada 100, desea estudiar algo relacionado con las TIC. La diferencia entre niñas y niños interesadas e interesados en estos campos es del triple y coloca a las niñas en una posición de desventaja de desarrollarse en los ámbitos de la innovación y ser agentes de cambio.

En México son más las mujeres que están cursando la universidad, solamente 15.5% de ellas, estudia una carrera en el campo de las tecnologías, la ingeniería, manufactura y construcción? Los hombres, por otra parte, representan el 40.9% de las inscripciones en estas materias.²⁹

Derivado de lo anterior, se asume que persisten barreras estructurales que obstaculizan la participación de las niñas y mujeres en los campos STEM.

Uno de los grandes avances en nuestro país es que el marco constitucional establece ya que en la integración de la representación política debe existir paridad de género. En consonancia con esto, muchas instituciones han promovido que cada vez más las mujeres tengan un lugar significativo en los procesos de toma de decisiones, deliberaciones y en general en las actividades sustantivas.

29 ANUIES. Anuario Estadístico ciclo 2018-2019. Licenciatura y Posgrado.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Instituto Federal de Telecomunicaciones ha sido pionero, precursor y vanguardista en la agenda de igualdad de género y el reconocimiento de la diversidad y la inclusión. Como ente regulador del sector de telecomunicaciones y radiodifusión, debemos ser ejemplo para promover acciones afirmativas para que las mujeres –y otros grupos históricamente discriminados- tengan un lugar significativo en los procesos deliberativos, de toma de decisiones, y en general en las actividades institucionales y del sector.

El Programa Mujeres en Liderazgo es un acompañamiento institucional para que desarrollen al máximo sus habilidades en áreas como la comunicación, el liderazgo, el empoderamiento, el manejo de conflictos, la sororidad, y se sientan más seguras al momento en que se les contemple como parte de un seminario, de un panel, o simplemente de una reunión laboral en la que puedan exponer con toda asertividad sus ideas, con lo que seguramente enriquecerán las discusiones y le darán puntos de vista y aportaciones valiosas.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Como parte de las acciones para generar y compartir conocimiento, el Instituto organiza una serie de eventos educativos sobre políticas de igualdad:

Explicación de resultados:

Se tiene contemplada la realización de, al menos 6 eventos durante el año, cada uno con valor del 16.66% del indicador:

- Semana de las Mujeres 2021
- Día Internacional de las Niñas en las TICs
- Jornadas por la Diversidad Sexual
- Día Internacional de los Pueblos Indígenas
- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Programa Mujeres en Liderazgo

Durante el tercer trimestre del año, se llevaron a cabo los siguientes eventos:

Programa “Mujeres en Liderazgo” El IFT implementa en el período comprendido entre el 20 de abril y el 26 de agosto de 2021 la segunda edición del Programa “Mujeres en Liderazgo”, el cual tiene el objetivo de que las participantes adquieran habilidades para su desarrollo y empoderamiento, así como herramientas para lograr trazar su perfil profesional y sus capacidades de proyección como líderes y expertas. Consta de 4 Módulos y una sesión de cierre, de los cuales 3 han sido impartidos durante este segundo trimestre.

1. Mujeres en liderazgo. Módulo 4. Herramientas prácticas, constó de 6 sesiones.

Total: 147
 Hombres: 0
 Mujeres: 147

2. Mujeres en liderazgo. Sesión de cierre., constó de 4 sesiones.

Total: 49
 Hombres: 0

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA****Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Mujeres: 49

Al tercer trimestre se han alcanzado los objetivos al llevar a cabo las acciones programadas correspondientes a la Semana de las Mujeres IFT 2021; Día Internacional de las Niñas en las TIC's; Jornadas por la Diversidad Sexual y Mujeres en Liderazgo, que corresponde al 66.6% de cumplimiento de la meta.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se pueden realizar en este período más acciones planeadas, ya que cada una de ellas corresponde a la planeación anual y la conmemoración de fechas que enmarcan las acciones realizadas, sin embargo, el cumplimiento hasta el segundo trimestre se considera adecuado. Así mismo no observa avance en el porcentaje toda vez que el cumplimiento de Mujeres en Liderazgo cubre ambos trimestres, por lo que se reportó también su cumplimiento en el mes pasado, dando como resultado el mismo porcentaje de avance.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de Apoyo Administrativo

Ramo: 43 Instituto Federal de Telecomunicaciones

Clave de la UR: 240

Nombre de la UR: Unidad de Administración

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de apoyo administrativo

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 263. Apoyo administrativo para el desarrollo de actividades con perspectiva de género

Definición de la población objetivo

Personas que laboran en el Instituto Federal de Telecomunicaciones. Al tercer trimestre de 2021 se cuenta con 1257 personas, de las cuales 537 son mujeres y 720 son hombres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La igualdad y no discriminación son principios y condiciones básicas para el ejercicio de los derechos humanos. La igualdad supone que toda persona, sin distinción alguna, “tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos”.³⁰

La igualdad, como principio, requiere que las personas tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades de acción y desarrollo; requiere también el respeto y la valoración positiva de las diferencias de los grupos sociales y culturales para el logro de una justicia que distribuya entre todos y todas las oportunidades, los derechos y las libertades.

Por su parte, la no discriminación es un principio que asume que todas las personas deben ser tratadas sin exclusión, distinción o restricción arbitraria³¹, para que puedan acceder y ejercer, en igualdad de condiciones, todos los derechos humanos.

La no discriminación, como derecho, tiene una serie de particularidades: en primer lugar, se le considera el derecho “llave” porque posibilita el ejercicio del resto de los derechos; en segundo lugar, desde su dimensión jurídica, guarda una relación importante con grupos en específico, por esta razón, los motivos prohibidos de discriminación tienen que ver con raza, género, sexo, origen étnico, edad, entre otras características inherentes a las personas; por último, para garantizar este derecho, es necesaria la adopción de medidas para la igualdad a favor de grupos en situación de discriminación. Se trata, en suma, de un derecho que implica la puesta en marcha de políticas específicas para alcanzar la plena inclusión de todas las personas y grupos de población.

En este contexto, es importante mencionar que la reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos representa un parteaguas en nuestro marco jurídico y significa la materialización de este discurso de derechos que se fue construyendo desde la sociedad y el gobierno durante décadas. El artículo 1º del texto constitucional nos coloca en un nuevo paradigma sobre la forma en que se conciben los derechos,

³⁰ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Equality-and-Discrimination-Esp.pdf>

³¹ Rodríguez Zepeda, Jesús (2006), Un marco teórico para la discriminación, CONAPRED, Ciudad de México.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

sustituyendo a las llamadas “garantías individuales” por el término de “derechos humanos”, con el fin de hacer referencia a atributos inherentes a todas las personas y las garantías permanecen como la vía para hacerlos valer, en términos de obligaciones para todas las autoridades del Estado mexicano: respetar, proteger, garantizar y promover.

Además, el artículo 1º del texto constitucional recoge el mandato antidiscriminatorio, lo que significa que, todas las autoridades y particulares tienen prohibido ejercer un trato discriminatorio por razones de sexo, género, discapacidad, origen étnico y edad, por mencionar algunas.

Bajo esta lógica, las instituciones públicas han trabajado en la implementación de medidas encaminadas a asegurar la inclusión de grupos en situación de discriminación en todos los ámbitos de la vida, particularmente a través de la implementación de políticas públicas con enfoque de derechos humanos y perspectiva antidiscriminatoria.

Desde el ámbito de competencia del Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT) es imprescindible, además de ser una obligación, garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de todas las personas en el sector de las Telecomunicaciones y la Radiodifusión (TyR) y, por supuesto, al interior de la propia institución.

La creación de la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión (DGIGDI) responde al mandato de consolidar y transversalizar, al interior del Instituto, el derecho a la igualdad y no discriminación en la planeación, presupuestación, coordinación, ejecución y evaluación de programas, proyectos o acciones al interior del Instituto; así como fortalecer los principios de diversidad e inclusión en los procesos institucionales a fin de proveer un clima laboral de respeto, reconocimiento, tolerancia y libre de prácticas discriminatorias.

El Programa Anual para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2021 rige el actuar de la DGIGDI y de las Unidades Administrativas que conforman al Instituto, en el entendido de que la garantía de los derechos humanos es compromiso y responsabilidad de la institución en su conjunto. Tiene la finalidad de establecer objetivos de largo alcance a través de la concreción de líneas específicas de acción.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A continuación, se mencionan los objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa:

Objetivo estratégico 1. Transversalizar la perspectiva de igualdad de género y de no discriminación en el Instituto.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Estrategia 1.1 Consolidar mecanismos e instrumentos institucionales para la transversalización de la perspectiva de género y no discriminación.

- 1.1.1 Elaborar el Programa para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2021 y proponer el presupuesto que permita su implementación y seguimiento.
- 1.1.2 Definir, coordinar y realizar el ejercicio de las asignaciones presupuestales destinadas a incorporar la perspectiva de género y no discriminación en las acciones institucionales e impulsar de manera transversal la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, incluidas en el Anexo 13 Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres del PEF 2021.
- 1.1.3 Coordinar el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión como mecanismo de transversalización institucional de la perspectiva de igualdad de género y no discriminación.
- 1.1.4 Sistematizar y publicar las acciones que realiza el IFT en materia de igualdad y no discriminación.
- 1.1.5 Actualizar el mecanismo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia y la Discriminación en el IFT.

Objetivo estratégico 2. Promover la adopción de medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas al interior del IFT.

Estrategia 2.1 Impulsar la adopción de políticas de inclusión laboral.

- 2.1.1 Colaborar con la Dirección General de Gestión de Talento en el diseño, implementación y seguimiento de políticas de inclusión laboral y acciones afirmativas para grupos en situación de discriminación.
- 2.1.2. Colaborar con la Dirección General de Gestión de Talento en el diseño, implementación y seguimiento de medidas conciliatorias para contribuir a la igualdad laboral.
- 2.1.3 Implementar acciones afirmativas para las mujeres del IFT, con el fin de promover su empoderamiento y la igualdad de oportunidades en el sector de las telecomunicaciones y la radiodifusión.

Estrategia 2.2 Promover el uso del lenguaje incluyente y contenidos libres de discriminación

- 2.2.1 Promover el uso de lenguaje incluyente y la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en la normativa institucional.
- 2.2.2 Promover el uso de lenguaje incluyente en la comunicación institucional, contenidos libres de estereotipos y que promuevan los valores de la inclusión y la diversidad.

Estrategia 2.3 Promover el cambio cultural a favor de la igualdad y no discriminación.

- 2.3.1 Coordinar con la Dirección General de Gestión de Talento la realización de actividades de sensibilización, capacitación y formación en materia de igualdad y no discriminación para fomentar un cambio cultural entre el personal.
- 2.3.2 Realizar diagnósticos sobre la situación de la violencia y las prácticas discriminatorias al interior del Instituto.
- 2.3.3 Colaborar con la Dirección General de Gestión de Talento en el diseño de campañas que promuevan la igualdad y no discriminación, así como espacios libres de violencia.

Objetivo estratégico 3. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en el ámbito de competencia del IFT.

Estrategia 3.1 Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad de trato por parte del Instituto.

- 3.1.1 Asesorar y emitir opiniones técnicas en materia de incorporación de la perspectiva de género, inclusión y el derecho a la igualdad y a la no discriminación, a las áreas del Instituto en los proyectos y acciones de manera transversal.
- 3.1.2 Impulsar la generación de información y conocimiento en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito de las telecomunicaciones y la radiodifusión.

Estrategia 3.2 Impulsar la participación de las mujeres, las niñas y otros grupos en situación de discriminación en el sector de las telecomunicaciones y la radiodifusión.

- 3.2.1 Realizar acciones que contribuyan al desarrollo y la participación de las mujeres, niñas y otros grupos en situación de discriminación en diversos espacios relacionados con el sector de las TyR.
- 3.2.2 Impulsar la vinculación, con instancias nacionales y extranjeras, para el intercambio de buenas prácticas y la promoción de proyectos en los temas de igualdad de género, diversidad e inclusión.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Avances y explicación de resultados:

Cada línea de acción del Programa (16) tiene un valor de 6.25% del Indicador, en este sentido, los resultados son los siguientes:

Objetivo 1:

1.1.1 Elaborar el Programa para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2021 y proponer el presupuesto que permita su implementación y seguimiento.

Se elaboró y publicó el Programa para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2021:

Avance del indicador: 75%, equivalente a 4.7

1.1.2 Definir, coordinar y realizar el ejercicio de las asignaciones presupuestales destinadas a incorporar la perspectiva de género y no discriminación en las acciones institucionales e impulsar de manera transversal la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, incluidas en el Anexo 13 Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres del PEF 2021.

Al tercer trimestre, se programó, distribuyó y se implementan las acciones en función de las asignaciones de presupuesto designadas a la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión para incorporar la perspectiva de género y no discriminación en las acciones institucionales e impulsar de manera transversal la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres

Avance del indicador: 75%, equivalente a 4.7

1.1.3 Coordinar el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión como mecanismo de transversalización institucional de la perspectiva de igualdad de género y no discriminación.

El 28 de septiembre se llevó a cabo la Segunda Sesión Ordinaria del Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión.

Avance del indicador: 75%, equivalente a 4.7

1.1.4 Sistematizar y publicar las acciones que realiza el IFT en materia de igualdad y no discriminación.

1.1.5 Actualizar el mecanismo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia y la Discriminación en el IFT.

Al momento se cuenta con una propuesta de Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia y la Discriminación en el IFT, la cual se encuentra en proceso de revisión para analizar su proceder, adicionalmente se hizo una revisión de lenguaje incluyente en el segundo trimestre para mejorar la propuesta

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Avance del indicador: 74%, equivalente a 4.7

Objetivo 2:

2.1.1 Colaborar con la Dirección General de Gestión de Talento en el diseño, implementación y seguimiento de políticas de inclusión laboral y acciones afirmativas para grupos en situación de discriminación.

El 1 de mayo de 2021 se integraron 7 personas con discapacidad al IFT, derivado de la Convocatoria Especial. Las áreas a las que se incorporaron son: Unidad de Cumplimiento, Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales, Unidad de Concesiones y Servicios.

En el mes de junio se realizó una encuesta a las personas con discapacidad que se integraron al IFT en 2020, con el fin de evaluar las acciones de inclusión que se implementaron a un año de su ingreso, así como el clima laboral.

Avance del indicador: 75%, equivalente a 4.7

2.1.2. Colaborar con la Dirección General de Gestión de Talento en el diseño, implementación y seguimiento de medidas conciliatorias para contribuir a la igualdad laboral.

3er Trimestre 2021	Hombres	Mujeres	Total
Licencia de paternidad/maternidad	8	7	15
Apoyo a guarderías*	29	22	51
Horarios de lactancia	0	0	0
Horarios flexibles	0	0	0

Avance del indicador: 75%, equivalente a 4.7

2.1.3 Implementar acciones afirmativas para las mujeres del IFT, con el fin de promover su empoderamiento y la igualdad de oportunidades en el sector de las telecomunicaciones y la radiodifusión.

En los meses de julio y agosto se impartieron los 4 Módulos y la sesión de cierre, con lo que se culminó con el Programa Mujeres en Liderazgo 2021.

Avance del indicador: 100%, equivalente a 6.25

2.2.1 Promover el uso de lenguaje incluyente y la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en la normativa institucional.

Se llevó a cabo la revisión de la Propuesta de Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia y la Discriminación en el IFT. Misma que al momento ha sido la única solicitud en la materia requerida.

Avance del indicador: 100%, equivalente a 6.25

2.3.1 Coordinar con la Dirección General de Gestión de Talento la realización de actividades de sensibilización, capacitación y formación en materia de igualdad y no discriminación para fomentar un cambio cultural entre el personal.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Porcentaje de personal del IFT que cumplió con 4 horas de capacitación en temas del Programa de Igualdad, Diversidad e Inclusión</p> <p>53.54%</p>
<p>Avance del indicador: 53.54%, equivalente a 3.3</p> <p>2.3.2 Realizar diagnósticos sobre la situación de la violencia y las prácticas discriminatorias al interior del Instituto.</p> <p>En el mes de junio se realizó una encuesta a las personas con discapacidad que se integraron al IFT en 2020, con el fin de evaluar las acciones de inclusión que se implementaron a un año de su ingreso, así como el clima laboral y, en su caso, prácticas discriminatorias.</p> <p>Avance del indicador: 100%, equivalente a 6.25</p> <p>2.3.3 Colaborar con la Dirección General de Gestión de Talento en el diseño de campañas que promuevan la igualdad y no discriminación, así como espacios libres de violencia.</p> <p>Se estableció una campaña sobre “Día Naranja” en la cual cada día 25 del mes se emite una notificación con información relevante o video.</p> <p>Avance del indicador: 75%, equivalente a 4.7</p> <p>Objetivo 3:</p> <p>3.2.1 Realizar acciones que contribuyan al desarrollo y la participación de las mujeres, niñas y otros grupos en situación de discriminación en diversos espacios relacionados con el sector de las TyR.</p> <p>Se realizaron talleres dirigidos a la inclusión de las niñas en carreras STEAM en el marco del Día Internacional de las Niñas en las TIC´s</p> <p>Adicionalmente se concluyó la implementación del Programa Mujeres en Liderazgo, segunda edición 2021, el cual está enfocado al empoderamiento y desarrollo profesional de las colaboradoras del IFT en el sector de las Telecomunicaciones y la Radiodifusión.</p> <p>Avance del indicador: 100%, equivalente a 6.25</p> <p>3.2.2 Impulsar la vinculación, con instancias nacionales y extranjeras, para el intercambio de buenas prácticas y la promoción de proyectos en los temas de igualdad de género, diversidad e inclusión.</p> <p>Actualmente el IFT continúa con la vinculación con el Proyecto WICT Mujeres en Medios Capítulo México, así mismo se cuenta con la Membresía de la Sociedad Matemática Mexicana, a través de la cual se cuenta con acceso a las publicaciones de la Sociedad Matemática Mexicana, que son las memorias matemáticas, la miscelánea matemática y el boletín matemático, otro de los beneficios es tener un costo preferencial en los congresos organizados por la SMM, los cuales podrán ser aprovechados por las mujeres matemáticas que laboran en el IFT. Adicionalmente en el mes de junio se celebró un convenio entre el IFT y CONECTADAS</p>

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

con el que se implementarán acciones de diversa índole que propicien la igualdad de género, diversidad e inclusión, principalmente en el sector de las Telecomunicaciones y la Radiodifusión.

Avance del indicador: 75%, equivalente a 4.7

Las acciones reportadas (65.9) equivalen al 120 % de avance con relación al 55% programado para este trimestre.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Hasta el momento no se identifican obstáculos en la operación, toda vez que derivado de la situación de confinamiento decretada el año inmediato anterior, las actividades del IFT durante 2021 se han replanteado para llevarse a cabo en modalidad en línea. Atendiendo así a las recomendaciones de salud en la materia y dando cumplimiento a las acciones del Programa para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2021.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Regulación y Permisos de Electricidad

Ramo: 45 Comisión Reguladora de Energía

Clave de la UR: 220

Nombre de la UR: Unidad de Planeación y Vinculación

Clave del Pp: G001

Nombre del Pp: Regulación y Permisos de Electricidad

Tipo de acción: 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género/ 3. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Número y denominación de la acción: 404. Realizar campañas para difundir y promover la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) y la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).

610. Diseño – Campañas de sensibilización, pláticas, trípticos, carteles, distintivos y promocionales.

Definición de la población objetivo

Mujeres y Hombres de todas las edades que laboran en la Comisión Reguladora de Energía

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La CRE se compone de 421 empleados, de los cuales 176 son mujeres y 245 hombres, en los últimos años esta brecha de desigualdad de género se está reduciendo poco a poco, aunque todavía queda mucho por hacer, especialmente una mujer apta para desempeñar un trabajo no siempre recibe el mismo trato o tiene las mismas oportunidades de crecimiento en niveles de altos mandos que se le da a un hombre, y tampoco parte de las mismas condiciones en materia de educación o conciliación, lo que podemos considerar desigualdad de género. La campaña va dirigida a los empleados de la comisión para establecer que las mujeres también deben de ser consideradas para obtener un crecimiento y desarrollo laboral.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No Aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

404. El avance al trimestre reportado es la fase de planeación de la campaña de difusión, para posteriormente iniciar las gestiones y proceso de cotización y contratación de lo necesario para la campaña, así como la elaboración de contenidos.

610. Actualmente se cuenta con la planeación y diseño de la campaña de sensibilización, para posteriormente pasar a la creación de contenidos y diseño de pláticas, trípticos, carteles, distintivos y promocionales, adicional realizar la gestión y contratación de los materiales antes referidos. La difusión se contempla en el tercer trimestre del año y la evaluación de las acciones para el cuarto trimestre del año.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Ninguno

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Regulación y Permisos de Hidrocarburos

Ramo: 45 Comisión Reguladora de Energía

Clave de la UR: 220

Nombre de la UR: Unidad de Planeación y Vinculación

Clave del Pp: G002

Nombre del Pp: Regulación y Permisos de Hidrocarburos

Tipo de acción: 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género/ 3. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Número y denominación de la acción: 404. Realizar campañas para difundir y promover la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) y la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).

610. Diseño – Campañas de sensibilización, pláticas, trípticos, carteles, distintivos y promocionales.

Definición de la población objetivo

Mujeres y Hombres de todas las edades que laboran en la Comisión Reguladora de Energía

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La CRE se compone de 421 empleados, de los cuales 176 son mujeres y 245 hombres, en los últimos años esta brecha de desigualdad de género se está reduciendo poco a poco, aunque todavía queda mucho por hacer, especialmente una mujer apta para desempeñar un trabajo no siempre recibe el mismo trato o tiene las mismas oportunidades de crecimiento en niveles de altos mandos que se le da a un hombre, y tampoco parte de las mismas condiciones en materia de educación o conciliación, lo que podemos considerar desigualdad de género. La campaña va dirigida a los empleados de la comisión para establecer que las mujeres también deben de ser consideradas para obtener un crecimiento y desarrollo laboral.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No Aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Acción 404. El avance al trimestre reportado es la fase de planeación de la campaña de difusión, para posteriormente iniciar las gestiones y proceso de cotización y contratación de lo necesario para la campaña, así como la elaboración de contenidos.

Acción 610. Actualmente se cuenta con la planeación y diseño de la campaña de sensibilización, para posteriormente pasar a la creación de contenidos y diseño de pláticas, trípticos, carteles, distintivos y promocionales, adicional realizar la gestión y contratación de los materiales antes referidos. La difusión se contempla en el tercer trimestre del año y la evaluación de las acciones para el cuarto trimestre del año.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Ninguno

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de Apoyo Administrativo

Ramo: 45 Comisión Reguladora de Energía

Clave de la UR: 500

Nombre de la UR: Unidad de Administración y Finanzas

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de Apoyo Administrativo

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 169. Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Definición de la población objetivo

Las acciones de capacitación implementadas en la Comisión Reguladora de Energía se encuentran dirigidas a todas las personas servidoras públicas interesadas en obtener información en temas de igualdad entre mujeres y hombres.

Al cierre del tercer trimestre del presente año, la CRE cuenta con un total de 453 trabajadores, de los cuales 185 son mujeres y 268 son hombres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La Comisión Reguladora de Energía (CRE) es una dependencia de la Administración Pública Federal centralizada, con carácter de Órgano Regulador Coordinado en Materia Energética, como se establece en el párrafo octavo, del artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Realiza acciones encaminadas al desarrollo y promoción de la igualdad de género, con la finalidad de que las mujeres y hombres que integren la plantilla de personal cuenten con las mismas oportunidades en el desarrollo de habilidades y capacidades.

Como institución comprometida en la adopción de una cultura de igualdad, seguimos promoviendo y reforzando estos temas a través de acciones de capacitación y difusión. Para este tercer trimestre, se obtuvo una participación de 72 personas servidoras públicas en los cursos de capacitación de se describen en el apartado "Avance y explicación sobre los resultados alcanzados".

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

N/A

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. Curso *“Diversidad sexual, inclusión y no discriminación”*, impartido por el CONAPRED en el que 19 participantes concluyeron satisfactoriamente su capacitación. La finalidad del curso fue identificar cómo la discriminación afecta el goce de derechos de las personas identificadas o percibidas como sexualmente diversas a partir de la comprensión de la diversidad de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género, y características sexuales, así como del marco jurídico vigente, con el objeto de favorecer prácticas incluyentes y antidiscriminatorias.
2. Curso *“Discriminación, discurso de odio y alternativas incluyentes”* impartido por el CONAPRED, donde 14 personas servidoras públicas obtuvieron calificación aprobatoria. El objetivo fue reconocer los discursos de odio e identificar las narrativas incluyentes para contribuir a que las personas servidoras públicas se conduzcan de forma justa, inclusiva y sin discriminación.
3. Curso *“Las medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación”* impartido por el CONAPRED, en el que participaron 8 personas servidoras públicas y cuyo objetivo fue comprender la importancia de las medidas para la igualdad que derivan de la Ley Federal para Prevenir la Discriminación e identificarlas como fundamento normativo de las políticas públicas con perspectiva de no discriminación, con la finalidad de que las personas servidoras públicas reconozcan la importancia de disminuir las brechas de la desigualdad.
4. Curso *“Autonomía y Derechos Humanos en las mujeres”*, impartido por la CNDH y en el que 17 servidores públicos concluyeron satisfactoriamente su capacitación. La finalidad del curso fue concientizar a las personas servidoras públicas que las mujeres pueden y deben gozar y ejercer plenamente sus derechos, en todos los ámbitos de la vida.
5. *“Curso Básico de Derechos Humanos”* impartido por la CNDH, en el que se contó con la participación de 1 persona servidora pública. El objetivo fue establecer un acercamiento a los fundamentos de los derechos humanos, su concepción, sus aportaciones y alcances; para que las personas servidoras públicas comprendan la importancia de los derechos humanos y la necesidad de sumar esfuerzos individuales e institucionales en favor de su reconocimiento, respeto y vigilancia plena.
6. Curso *“Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres”*, impartido por el INMUJERES, en el que 7 personas servidoras públicas obtuvieron constancia de participación. La finalidad de este curso fue que las personas servidoras públicas identificaran las obligaciones y compromisos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo que establecen las leyes y la normatividad aplicable.
7. Curso *“Súmate al Protocolo”*, impartido por el INMUJERES donde 6 personas servidoras públicas obtuvieron calificación aprobatoria. El objetivo fue comprender las disposiciones del protocolo y motivar la participación de las personas servidoras públicas, para la construcción de un ambiente laboral de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual.

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA****Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

8. La Secretaría de la Función Pública a través de la Unidad de Ética y Prevención de Conflictos de Interés proporcionó infografías que fueron difundidas con la finalidad de prevenir, dar atención y sancionar los casos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual.
9. Con la finalidad de reconocer las profesiones que intervienen en las actividades propias de la Comisión y visualizarlas en un entorno de equidad de género y de igualdad de oportunidades se difundieron los comunicados de felicitación en conmemoración del *"Día de la Ingeniera e Ingeniero"*, *"Día de la Abogada y Abogado"* y *"Día de la Secretaria"*.
10. La Secretaría de la Función Pública solicitó la difusión de comunicados sobre *"Liderazgos de las Mujeres"*, con el objetivo de tener liderazgos incluyentes, reconociendo las diversidades y respetando las diferencias.
11. La Secretaría de la Función Pública a través de la Unidad de Ética y Prevención de Conflictos de Interés proporcionó el tríptico sobre el *"Protocolo de actuación con perspectiva de género"*, infografías con la finalidad de dar a conocer a las personas servidoras públicas los procedimientos mediante los cuales se conozca de presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se continuó trabajando bajo las indicaciones de prevención y sana distancia, de conformidad al semáforo epidemiológico que prevaleció en la Ciudad de México y a las recomendaciones emitidas por la Secretaría de Salud.

En ese sentido, y con apoyo de algunas instituciones de la Administración Pública Federal se pudo continuar capacitando al personal de la CRE en la modalidad a distancia.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa para el Bienestar Integral de los Pueblos Indígenas

Ramo: 47 Entidades No Sectorizadas

Clave de la UR: AYB

Nombre de la UR: Instituto Nacional de los Pueblos indígenas

Clave del Pp: S249

Nombre del Pp: Programa para el Bienestar Integral de los Pueblos Indígenas

Tipo de acción: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 207. Acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.

Definición de la población objetivo

Población objetivo:

Los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas o las asociaciones de comunidades que se encuentren en procesos de reconocimiento, ejercicio y defensa de derechos indígenas; promoción de derechos de las mujeres indígenas; así como los integrantes de dichos pueblos y comunidades que requieran apoyo para la implementación de derechos y el efectivo acceso a la jurisdicción del Estado, quienes preferentemente lo harán a través de sus instituciones representativas y, excepcionalmente, mediante Grupos de Trabajo nombrados por la Asamblea o instancia de toma de decisiones.

Población potencial:

Pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, y sus integrantes, quienes lo harán con el aval de la Asamblea o instancia de toma de decisiones, con solicitudes que promuevan proyectos económicos estratégicos que generen cadenas de valor, impulsen la producción comunitaria, la agroecología, la autosuficiencia alimentaria, el consumo local y la comercialización de bienes agroecológicos y artesanales, así como los servicios turísticos comunitarios.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La brecha en todos los ámbitos de desarrollo entre hombres y mujeres es desigual, uno de tantos ámbitos es la participación en la toma de decisiones de las mujeres en lo individual, familiar, grupal y comunitario.

Las Reglas de Operación del Programa incorporan la perspectiva de género, así como el respeto y la implementación de los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas, de conformidad con la normatividad vigente.

Las actividades que realizan las mujeres y hombres indígenas como parte del trabajo no remunerado incluye entre otras muchas la preparación y compra de alimentos, tareas de limpieza, atención a niñas y niños, y adultos mayores. Esto comprende también el cuidado de personas enfermas o con discapacidad. Las mujeres indígenas son las que realizan el mayor porcentaje de estas actividades en comparación con los hombres. En el caso de los trabajadores sin pago, las mujeres presentan una mayor desventaja, en la agricultura el 23.8% no recibe un pago mientras que en los hombres la proporción es de 15.9%, en el caso del comercio el 15.6% de las mujeres no lo recibe mientras que para hombres es de 5.9%.

Por lo anterior, el objetivo general del programa para 2021 es: Contribuir al desarrollo integral y bienestar común de los pueblos indígenas y afromexicano, como sujetos de derecho público, impulsando la implementación y ejercicio efectivo de sus derechos; el acceso a la justicia; el aprovechamiento y conservación de sus tierras, territorios, recursos naturales, biodiversidad y medio ambiente; el apoyo a sus

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

actividades económicas y productivas estratégicas; la construcción de caminos e infraestructura de servicios básicos y el fortalecimiento de su patrimonio cultural, en un marco de respeto a su libre determinación, autonomía y formas de organización.

Así mismo, los siguientes objetivos específicos correspondiente a la acción para el bienestar Fortalecimiento de las Economías Indígenas y Medio Ambiente:

- Apoyar la implementación de proyectos económicos estratégicos que generen cadenas de valor, estén asociados a la cultura y tradición de los pueblos, impulsen la producción comunitaria, el consumo local y la comercialización de bienes agroecológicos y artesanales, así como los servicios turísticos comunitarios, con enfoque de sustentabilidad, que contribuyan a lograr la autosuficiencia y soberanía alimentaria, la generación de empleos y la suficiencia de ingresos económicos.
- Apoyar las iniciativas comunitarias de protección, conservación y manejo sustentable de sus tierras, territorios, bienes y recursos naturales, así como la conservación y protección de su patrimonio biocultural, entendido como la integridad de la biodiversidad y del medio ambiente de los pueblos indígenas y afromexicano, tomando en cuenta sus conocimientos tradicionales y el ejercicio de la identidad cultural, para que las presentes y futuras generaciones conserven la relación ancestral de sus pueblos, con la totalidad del hábitat que ocupan o utilizan de alguna u otra manera.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Proyectos económicos con impacto comunitario

Los Proyectos económicos con impacto comunitario son aquellos que tienen como objetivo principal fortalecer actividades de producción que pertenezcan a una cadena de valor regional o comunitaria enfocado a la generación de ingresos que encadenen procesos de producción, transformación y valor agregado de la actividad económica que realiza una comunidad a través del fortalecimiento de la infraestructura productiva y acciones de asistencia técnica. Este tipo de apoyo tiene tres modalidades: Proyectos de autosuficiencia alimentaria en comunidades indígenas y afromexicanas; Proyectos de producción primaria para cadenas de valor y Proyectos de transformación para cadenas de valor.

Proyectos Comunitarios de Turismo de Naturaleza

Estos proyectos buscan impulsar las iniciativas de las comunidades indígenas y afromexicanas, que cuenten con vocación para el desarrollo de productos y servicios turísticos. Este tipo de apoyo tiene tres modalidades: Plan de Negocios; Infraestructura y Equipamiento; y, Consolidación.

Acciones de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático con impacto comunitario

Estas acciones consisten en subsidios de carácter transversal para apoyo de estrategias de conservación y manejo sustentable de los recursos naturales.

Las acciones de mitigación se enfocan a reducir la emisión de gases de efecto invernadero y/o que mejoran los sitios donde se captura dióxido de carbono; asimismo, se entiende como adaptación las iniciativas y medidas encaminadas a reducir el riesgo de los sistemas naturales y humanos ante los efectos del cambio climático.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Comercialización de Productos Artesanales y Servicios Turísticos Indígenas

Estos apoyos pretenden contribuir al desarrollo de la identidad comercial, mejorar la presentación para el acceso a los mercados locales, regionales, nacionales e internacionales. Este tipo de apoyo tiene tres modalidades: Expos Comerciales, Promoción y Difusión de Productos Artesanales y Servicios Turísticos Indígenas; y, Estrategia Comercial.

Acceso al Crédito para comunidades y empresas indígenas

Este tipo de apoyos promueven el comercio justo y da valor agregado a los productos y servicios generados por comunidades y empresas indígenas. Este tipo de apoyo tiene una modalidad de apoyo económico: Incentivo para la formulación de Plan de Negocios para solicitud de crédito ante la Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario Rural Forestal y Pesquero (FND)(AGROFIN).

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al 30 de septiembre de 2021 se ejercieron 139,178 miles de pesos, de estos recursos 2,214.2 miles de pesos corresponden a gastos de operación. Los resultados obtenidos se presentan a continuación:

Fortalecimiento de las Economías Indígenas y Medio Ambiente

Al 30 de septiembre de 2021, se apoyó el desarrollo de 233 proyectos económicos con impacto comunitario, proyectos comunitarios de turismo de naturaleza, acciones de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático, así como acciones de comercialización y promotoría comunitaria, en beneficio de 9,034 personas indígenas y afromexicanas.

Tipo de apoyo	No. de proyectos	Beneficiarios		
		Total	Mujeres	Hombres
Proyectos Económicos con Impacto Comunitario	147	5,748	3,268	2,480
Proyectos Comunitarios de Turismo de Naturaleza	37	988	470	518
Acciones de Mitigación y Adaptación a los Efectos del Cambio Climático	49	1,217	609	608
Comercialización de Productos Artesanales y Servicios Turísticos Indígenas; y Acceso al Crédito para comunidades y empresas indígenas.	73	905	648	257
Promotoría Comunitaria y Seguro contra accidentes	-	176	89	87
Contraloría Social	-	-	-	-
Total	306	9034	5084	3950

ACCIONES REALIZADAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS

El 31 de diciembre del 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa para el Bienestar Integral de los Pueblos Indígenas (PROBIPI) para el ejercicio fiscal 2021, en las cuales se establece la cobertura, requisitos y la mecánica operativa para que la población indígena y afromexicana pueda acceder a los recursos del Programa.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Fortalecimiento de las Economías Indígenas y Medio Ambiente

Proyectos económicos con impacto comunitario.

Esta acción para el bienestar tiene como fin apoyar actividades económicas, de acuerdo con la vocación productiva del lugar, que contemplen el uso de la agroecología, ecotecnias y ecotecnologías que fomenten la conservación de los recursos naturales, donde se podrá destinar hasta el 10% de asistencia técnica, correspondiente al monto total de la inversión del proyecto. Esta acción para el bienestar tiene tres modalidades: Proyectos de autosuficiencia alimentaria en comunidades indígenas y afromexicanas; Proyectos de producción primaria para cadenas de valor y Proyectos de transformación para cadenas de valor.

Respecto a este tipo de apoyo, se ejercieron \$124,420,815.00 para el apoyo de 147 proyectos económicos como sigue:

- En el marco del Plan de Justicia de Pueblo Yaqui del estado de Sonora, y como resultado de las asambleas, reuniones y sesiones participativas para la identificación de problemática y la priorización de acciones en torno a su solución, se apoyaron **19 proyectos** económicos con impacto comunitario con una inversión de 17,752.00 miles de pesos en beneficio de 338 personas (190 mujeres y 148 hombres). Lo anterior en las modalidades de proyectos de producción primaria para cadenas de valor y proyectos de transformación para cadenas de valor.
- Con base en los ejercicios de planeación participativa, en el marco del Proyecto del Tren Maya, se han ejercido 10,301.6 miles de pesos para la ejecución de 19 proyectos económicos con impacto comunitarios en las modalidades de Proyectos de producción primaria para cadenas de valor y Proyectos de transformación para cadenas de valor, en beneficio de 535 personas (287 mujeres y 248 hombres) pertenecientes a las comunidades indígenas maya y mam. Del mismo modo, y en marco del Corredor Interoceánico del Istmo de Tehuantepec (Transístmico), se atendieron 8 proyectos económicos comunitarios por un monto de 4,350.00 miles de pesos, en beneficio de 530 personas (265 mujeres y 265 hombres) de los pueblos chinanteco, huave, mazateco, mixe, nahua y zapoteco.
- Adicionalmente, y con el objetivo de fortalecer las economías indígenas, se han ejercido 52,943.6 miles de pesos para el apoyo de 101 proyectos económicos, beneficiando en total a 4,345 personas indígenas (2,526 mujeres y 1,819 hombres) pertenecientes a comunidades indígenas y afromexicano en los estados de Chiapas, Chihuahua, CdMx, Durango, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora y Veracruz, a través de las modalidades de Proyectos de producción primaria para cadenas de valor y Proyectos de transformación para cadenas de valor.

•

Proyectos Comunitarios de Turismo de Naturaleza.

La acción para el bienestar Proyectos Comunitarios de Turismo de Naturaleza, apoya iniciativas que cuenten con vocación para el desarrollo de productos y servicios turísticos.

- Al tercer trimestre del ejercicio fiscal 2021, se han llevado a cabo diversas acciones de coordinación con las Oficinas de Representación y Centros Coordinadores de Pueblos Indígenas del INPI para la

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

identificación y revisión de las solicitudes de apoyo correspondientes a esta acción para el bienestar y conforme a la normatividad aplicable.

- Al 30 de septiembre del 2021, se ejercieron \$22,610,891.00 para la atención de **37 Proyectos** de Turismo de Naturaleza en las modalidades de Plan de Negocios, Infraestructura y Equipamiento, y Consolidación, en beneficio de 988 personas indígenas (470 mujeres y 518 hombres) en los estados de Campeche, Chiapas, Chihuahua, Distrito Federal, Guerrero, Estado de México, Michoacán de Ocampo, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz de Ignacio de la Llave y Yucatán.
- El Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI), a través de la Coordinación General de Fomento a la Economía Indígena, en el siguiente evento:
 - Participó de manera virtual en la Primera Sesión Ordinaria 2021 del Consejo Consultivo de Turismo, de la Secretaría de Turismo del Gobierno de México, dicho Consejo es un órgano de consulta de esa Secretaría, que tiene por objeto proponer la formulación de las estrategias y acciones de coordinación de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, con el fin de lograr un desarrollo integral de la actividad turística nacional. Sesión virtual realizada el 21 de julio de 2021.

Acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático.

Estas acciones consisten en otorgar recurso a iniciativas para mejorar los sitios de captura de bióxido de carbono y de reducción de riesgos de los sistemas naturales y humanos ante los efectos del cambio climático.

- Al tercer trimestre del ejercicio fiscal 2021, se han llevado diversas acciones de coordinación con las Oficinas de Representación y Centros Coordinadores de Pueblos Indígenas para la identificación y revisión de las solicitudes de apoyo correspondientes a esta acción para el bienestar y conforme a la normatividad aplicable.
- Al tercer trimestre del ejercicio fiscal 2021, se ejercieron \$16,462,632.00 para la atención de **49 Acciones** de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático en las modalidades de Proyectos de Inicio y Proyectos de Fortalecimiento, en beneficio de 1,217 personas indígenas y afromexicanas (609 mujeres y 608 hombres) en el Distrito Federal, Guanajuato, Guerrero, Estado de México, Michoacán de Ocampo, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, San Luis Potosí y Veracruz de Ignacio de la Llave.
- El Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, a través de la Coordinación General de Fomento a la Economía Indígena, participó en los siguientes eventos:
 - En coordinación con la Comisión del Manejo de Presas del Río Grijalva, se participó en la Primera, Segunda, Tercera y Cuarta Sesión Ordinaria de 2021, con el objetivo de dar cumplimiento al DECRETO por el que se establecen las medidas de coordinación que deberán observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, para el manejo de presas y la reducción de desastres por inundaciones en la cuenca del Río Grijalva, y su relación en el control y despacho de generación de energía eléctrica, con sentido social y de protección civil, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de diciembre de 2020.
 - Participación en el diálogo regional sobre la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres para la transformación de los sistemas alimentarios de América Latina y el Caribe, convocado por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) para América Latina y el Caribe, con el objetivo de construir un conjunto de soluciones y compromisos para la igualdad de género en los sistemas alimentarios, así como una posición regional sobre qué compromisos son necesarios para lograr la igualdad de género en los sistemas alimentarios para la Cumbre de Sistemas Alimentarios de las Naciones Unidas.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Participación en la reunión del Comité Directivo del Proyecto Agrobiodiversidad Mexicana, cuyo propósito fue presentar el reporte de avances, el plan de trabajo condensado 2021, así como el presupuesto 2021.
- En coordinación con el Instituto Mexicano de Tecnología del Agua (IMTA), en los meses de abril y junio, se participó en las reuniones convocadas por la Coordinación General del Transversalidad y Operación Regional del INPI, con la finalidad de analizar la posibilidad de realizar trabajos de colaboración interinstitucional. Del mismo modo, se realizaron reuniones con autoridades comunitarias y población de seis comunidades del Estado de Oaxaca con el fin de hacer un breve diagnóstico de las necesidades y prioridades de las y los pobladores para definir los trabajos de intervención de manera articulada INPI - Instituto Mexicano de Tecnología del Agua (IMTA)
- En el mes de abril, se acudió a la reunión de seguimiento para la implementación de los ejes temáticos en la Estrategia Nacional para la Conservación y Uso Sustentable de los Polinizadores (ENCUSP), convocada por la Dirección General de Atención al Cambio Climático en el Sector Agropecuario, de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER), la cual tuvo como propósito dar seguimiento a las acciones de implementación para la ENCUSP, y contribuir al proceso de identificación de las variables de seguimiento y reporte de éstas.

Comercialización de Productos Artesanales y Servicios Turísticos Indígenas; y Acceso al Crédito para comunidades y empresas indígenas.

Estos apoyos tienen como fin, contribuir al desarrollo de la identidad comercial y mejorar la presentación de los productos y servicios para el acceso a los mercados locales, regionales, nacionales e internacionales.

Al tercer trimestre de 2021 se ejercieron 1,852 miles de pesos para fortalecer las acciones de esta modalidad de apoyo, las cuales se distribuyen como se muestra en la tabla siguiente:

Evento / Acción	Monto ejercido (miles de pesos)
Uso de los sellos distintivos	-
Estrategia Comercial	1,252.0
Expos comerciales	600.0
Total	1,852.0

- *Uso de los sellos distintivos Manos Indígenas, Calidad Mexicana y Paraísos Indígenas:*

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Esta modalidad de establecimiento y promoción del uso de sellos distintivos busca validar las características de los productos tradicionales y servicios generados por comunidades indígenas y afromexicanas.

Al tercer trimestre de 2021, se beneficiaron 10 grupos de trabajo en el estado de Guerrero con la firma del convenio para el uso del sello distintivo "Manos Indígenas, Calidad Mexicana", adicionalmente, 11 renovaron el convenio en este estado; con dichas acciones se beneficiaron 145 personas indígenas: 127 mujeres y 18 hombres, quienes producen artesanías textiles, sombreros, miel y mezcal.

- *Estrategia Comercial:*

El fin de esta modalidad es apoyar en el diseño del etiquetado, mejora de empaque y embalaje, estudios de laboratorio, certificaciones y formulación de manuales o documentos que permitan la estandarización de procesos.

Al 30 de septiembre del 2021, se apoyaron 51 empresas indígenas en los estados de Guerrero, Sonora y Veracruz para la mejora, promoción y difusión de sus servicios y productos indígenas, contribuyendo así al desarrollo de su identidad comercial, beneficiando así 488 personas indígenas y afromexicana (299 mujeres y 189 hombres).

- *Expos Comerciales:*

Con el fin de promover el comercio justo de los diversos productos y servicios generados por comunidades indígenas y afromexicanas, así como de empresas comunitarias, al tercer trimestre del 2021, se ministró el recurso para la realización del evento "Expo Veracruz" misma que se celebrará en el mes de noviembre, con la participación de 222 mujeres y 50 hombres indígenas y afromexicanas.

Acceso al Crédito para comunidades y empresas indígenas.

A través del apoyo para la validación de la Garantía Líquida Simple en coordinación con el Fondo Nacional de Atención a Comunidades Indígenas (FONACI), así como para incentivar la formulación de Plan de Negocios para solicitar crédito ante la Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero (FND) (AGROFIN), se busca promover el comercio justo y dar valor agregado a los productos y servicios generados por comunidades y empresas indígenas.

- *Apoyo para la validación de la Garantía Líquida Simple a través del Fondo Nacional de Atención a Comunidades Indígenas (FONACI):*

Al tercer trimestre de 2021, se llevaron a cabo reuniones de trabajo con el propósito de actualizar los esquemas de crédito y de garantías enfocadas específicamente a la atención de la población indígena y afromexicana; además se trabajó en las modificaciones a los criterios establecidos por la Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero (FND) (AGROFIN) para evitar el cobro de comisiones en la apertura de créditos y usos de garantías líquidas en el caso de comunidades indígenas y afromexicanas, validadas por el INPI.

Durante el tercer trimestre del 2021, se logró establecer un esquema denominado "Crédito Seguro", el cual representa un modelo accesible para que comunidades y empresas comunitarias indígenas y afromexicanas puedan contar con un crédito en condiciones de tasas de interés más bajas que el promedio de las opciones comerciales y apoyado de manera complementaria con el Fondo de Garantía Líquida denominado FONACI.

Del mismo modo, al 30 de septiembre del 2021, se trabaja en la identificación de productores indígenas que solicitarán créditos en el marco del Plan de Justicia del Pueblo Yaqui en el estado de Sonora. Asimismo, se realizó la validación para que una empresa cooperativa del estado de Puebla pudiera contar con Garantía Líquida a través del FONACI para poder ejercer un crédito con la Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero (FND) (AGROFIN).

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Promotoría Comunitaria.

La Promotoría Comunitaria es una figura de carácter social y comunitario, el apoyo se otorga a hombres y mujeres que ponen en práctica sus conocimientos y habilidades, para realizar acompañamiento integral a Proyectos Económicos con Impacto Comunitario, de Turismo de Naturaleza y Acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático, así como a las acciones de Comercialización y Acceso al crédito a fin de brindar acompañamiento integral que permita favorecer la toma de decisiones y el fortalecimiento organizativo de las comunidades indígenas y afromexicanas.

Al 30 de septiembre del 2021, se ejerció un monto de 10,240,000 miles de pesos, los cuales fueron destinados para el apoyo mensual de 176 personas promotoras comunitarias (89 mujeres y 87 hombres) en 24 entidades federativas.

Entidad Federativa	Monto (miles de pesos)
Baja California	184.0
Campeche	320.0
Chiapas	928.0
Chihuahua	304.0
Ciudad de México	52.0
Durango	320.0
Guanajuato	64.0
Guerrero	428.0
Hidalgo	252.0
Jalisco	204.0
México	136.0
Michoacán de Ocampo	316.0
Morelos	112.0
Nayarit	332.0
Oaxaca	3,016.0
Puebla	584.0
Querétaro	192.0
Quintana Roo	280.0
San Luis Potosí	268.0
Sinaloa	128.0
Sonora	704.0
Tabasco	204.0
Veracruz de Ignacio de la Llave	576.0
Yucatán	336.0
Total:	10,240.0

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- En el mes de enero, se elaboraron los Criterios Generales para Promotores Comunitarios 2021 y se difundieron mediante oficio a las 22 oficinas de representación del INPI para su aplicación en los procesos de selección y operación 2021.
- Se llevó a cabo el proceso de revisión, análisis y validación de las propuestas de las personas promotoras comunitarias enviadas por las 22 oficinas de representación del INPI.
- Durante los primeros tres meses de año, se llevaron a cabo las gestiones relacionadas con el proceso de contratación del Servicio de Póliza de Seguro Colectivo Contra Accidentes Personales, el cual cubre a la persona promotora durante el tiempo que se le otorgue el apoyo, así como durante los traslados de sus hogares a las comunidades que apoyan, a las oficinas de representación y a los centros coordinadores de pueblos indígenas del INPI.
- En el mes de abril del 2021, se firmó y pagó el Seguro Colectivo Contra Accidentes Personales por un monto de 100.9 miles de pesos; la póliza garantiza el apoyo para cubrir mediante pago directo, reembolso de los gastos médicos, y/o en su caso, la indemnización por pérdidas orgánicas que correspondan y/o gastos funerarios, en caso de ocurrir algún accidente durante las actividades determinadas en la normatividad del Programa; así como durante los traslados de sus hogares a las comunidades que atienden, a los centros coordinadores de pueblos indígenas, a las oficinas de representación en las entidades federativas o sedes de eventos de capacitación, comercialización y/o aquellos que determine la Unidad Responsable del Programa.
- En el marco del Plan de Justicia del Pueblo Yaqui, durante el tercer trimestre del 2021, participaron 11 de promotoras y promotores comunitarios (4 mujeres y 7 hombres) en el Taller: Conceptos básicos y normativa para el desarrollo económico, el cual contribuyó a mejorar los procesos de acompañamiento integral que éstos brindan a la población susceptible de apoyo.

Contraloría Social.

- Como parte de los mecanismos de Contraloría Social y participación ciudadana, y con el fin de combatir la corrupción e impunidad en la gestión pública, al mes de septiembre ya se cuenta con la Guía Operativa, Esquema y el Programa Anual de Trabajo de Contraloría Social (PATCS), validados por la Secretaría de la Función Pública (SFP).
- Los documentos normativos validados por la Secretaría de la Función Pública son los instrumentos que servirán de guía para la instalación de los 35 comités, mismos que están programados para instalarse en el mes de octubre de 2021.
- En el marco del Plan de Justicia de Pueblo Yaqui del estado de Sonora, se participa en el Programa Piloto que impulsa la Secretaría de la Función Pública para la conformación de comités de Contraloría Comunitaria como parte de las estrategias impulsadas para vigilar los recursos públicos.

Acciones de colaboración interinstitucional y vinculación con otros programas federales.

En el marco de la Mesa 3. Economía Indígena y Medio Ambiente del Plan de Justicia del Pueblo Yaqui se ha logrado conjuntar la participación de instituciones tales como la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER); el Instituto Nacional de Investigaciones Forestales Agrícolas y Pecuarias (INIFAP); el Servicio Nacional de Sanidad Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA), y Seguridad Alimentaria Mexicana (SEGALMEX), la Comisión Nacional del Agua (CONAGUA); la Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero (FND); la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU); la Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT); el Centro de Educación y Capacitación para el Desarrollo Sustentable (CECADESU); la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP); la Comisión Nacional Forestal (CONAFOR) y el Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático (INECC); el Banco del Bienestar y el Instituto Nacional de la Economía Social (INAES). Se da seguimiento a los acuerdos y compromisos institucionales en temas específicos como el acceso al agua para consumo humano y para

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA****Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

uso agrícola, inversión en infraestructura agrícola, pecuaria y pesquera, financiamiento, ordenamiento territorial y reforestación.

Como parte de las acciones de coordinación institucional correspondientes al Plan de Justicia del Pueblo Yaqui, se colaboró con la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER) con el levantamiento de información y validación comunitaria en temas de ganadería, mecanización agrícola y acceso al crédito, esto, en el marco de la operación de su Programa Estratégico de Desarrollo Económico.

Asimismo, se tienen identificadas la integración de inversiones con instituciones como la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU) y la Comisión Nacional de Acuacultura y Pesca (CONAPESCA) para el fortalecimiento de la actividad pesquera del pueblo Yaqui.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a que la reanudación de las actividades y procesos dependen del avance en las fases establecidas por el semáforo epidemiológico, así como de las medidas sanitarias que se vayan implementando por parte de las instancias competentes generadas por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), no se lograron alcanzar las metas programadas al tercer trimestre, mismas que se realizarán durante el cuarto trimestre.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa para el Bienestar Integral de los Pueblos Indígenas

Ramo: 47 Entidades No Sectorizadas

Clave de la UR: AYB

Nombre de la UR: Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas

Clave del Pp: S249

Nombre del Pp: Programa para el Bienestar Integral de los Pueblos Indígenas

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 261. Acciones que promuevan el ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas

Definición de la población objetivo

La población objetivo del Programa para el Bienestar Integral de los Pueblos Indígenas (PROBIPI) son los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas o las asociaciones de comunidades que se encuentren en procesos de reconocimiento, ejercicio y defensa de derechos indígenas; promoción de derechos de las mujeres indígenas; así como los integrantes de dichos pueblos y comunidades que requieran apoyo para la implementación de derechos y el efectivo acceso a la jurisdicción del Estado, quienes preferentemente lo harán a través de sus instituciones representativas y, excepcionalmente, mediante Grupos de Trabajo nombrados por la Asamblea o instancia de toma de decisiones.

Uno de sus objetivos específicos es apoyar la implementación y ejercicio efectivo de los derechos de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, en especial, el derecho de libre determinación y autonomía; el derecho a tierras, territorios y recursos naturales; a contar con sistemas normativos para resolver sus conflictos; a la participación y representación política y al efectivo acceso a la jurisdicción del Estado, así como promover el ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En México, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) realizada por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) en 2016, presenta datos sobre los distintos tipos de violencia que ha afectado a las mujeres mayores de 15 años (emocional, económica, física y sexual), así como los distintos ámbitos de ocurrencia de esta violencia que puede ser familiar, escolar, laboral, en la comunidad, o en espacios institucionales.

De acuerdo con el documento denominado Datos e indicadores sobre violencia contra las mujeres indígenas del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, 2017; la ENDIREH revela que 66% las mujeres mexicanas de 15 años y más de edad en el país, han sido víctimas de violencia o han padecido, al menos, un incidente de violencia en cualquier ámbito y momento de su vida.

Con base en el tratamiento de la información de la encuesta y la aplicación del criterio de hogar indígena, se estima que 59% de las mujeres indígenas ha experimentado algún tipo de violencia (emocional, física, sexual, económica, patrimonial o discriminación laboral) a lo largo de su vida.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Es importante mencionar que en el caso de las mujeres indígenas y afromexicanas, las condiciones de acceso de las comunidades agudizan esta problemática al dificultarse el acceso a servicios de salud y a instancias de administración e impartición de justicia; así como a redes de apoyo y de contención.

Por lo anterior, y en cumplimiento a recomendaciones realizadas por organismos especializados en la defensa de los derechos humanos nacionales e internacionales, el INPI estima necesario apoyar el ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas en sus diferentes etapas de vida y condiciones de vulnerabilidad, promoviendo su participación en todos los ámbitos; así como la prevención de las violencias de género.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El Programa para el Bienestar Integral de los Pueblos Indígenas, tiene como uno de sus objetivos el Apoyar la implementación y ejercicio efectivo de los derechos de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, en especial, el derecho de libre determinación y autonomía; el derecho a tierras, territorios y recursos naturales; a contar con sistemas normativos para resolver sus conflictos; a la participación y representación política y al efectivo acceso a la jurisdicción del Estado, así como promover el ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas.

Para dar cumplimiento a dicho objetivo se considera el apoyo económico a las siguientes acciones:

- Proyectos para la implementación y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales en los ámbitos comunitarios y regional, en específico en la temática de Derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas, en especial a la atención, a la prevención y a la erradicación de las violencias de género, dirigido a comunidades indígenas y afromexicanas.
- Apoyo emergente para la sobrevivencia familiar con énfasis de apoyo a mujeres indígenas y afromexicanas en situación de desplazamiento forzado interno, dirigido a Grupos de mujeres indígenas y/o afromexicanas en situación de desplazamiento forzado interno que requieran asesoría, alimentación y acceso a la salud.
- Promotoría comunitaria de derechos indígenas y afromexicanos, así como de derechos de las mujeres, dirigido a personas que funjan como promotores comunitarios de derechos indígenas y afromexicanos, y derechos de las mujeres y apoyen en el desarrollo de las actividades en beneficio de comunidades indígenas y/o afromexicanas.
- Formación de personas expertas en derechos indígenas y afromexicanos, así como en derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas; y
- Apoyo a procesos organizativos y acciones para el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas en el cual se encuentra el apoyo a Casas de la Mujer Indígena y Afromexicana de continuidad, dirigido a comunidades indígenas y afromexicanas, a través del grupo de mujeres que se encuentran operando las Casas de la Mujer Indígena o Afromexicana, interesadas en impulsar acciones en beneficio de los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas, para desarrollar un proyecto operativo anual.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el tercer trimestre del ejercicio fiscal 2021, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

Segunda ministración de recursos y seguimiento a 115 proyectos autorizados de la Convocatoria de Proyectos para la implementación y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales en el ámbito comunitario, mismos que se encuentran ubicados en las siguientes entidades federativas:

Entidad Federativa	No. de Proyectos
Campeche	5
Chiapas	15
México	9
Guerrero	13
Hidalgo	1
Jalisco	2
Michoacán	17
Morelos	2
Nayarit	2

Entidad Federativa	No. de Proyectos
Oaxaca	11
Puebla	9
Querétaro	5
Quintana Roo	1
Sinaloa	3
Sonora	3
Tabasco	1
Veracruz	7
Yucatán	3

En el marco de la acción Proyectos para la implementación y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales en el ámbito regional se autorizaron y financiaron 13 proyectos, quedando el total 33 proyectos financiados que se encuentran distribuidos en las siguientes entidades federativas:

Entidad Federativa	No. de Proyectos
Jalisco	1
Oaxaca	8
Puebla	1
Veracruz	3

En el marco de la acción Apoyo emergente para la sobrevivencia familiar con énfasis de apoyo a mujeres indígenas y afroamericanas en situación de desplazamiento forzado interno se otorgaron 7 apoyos a jefas de familia, beneficiando a 971 personas en situación de desplazamiento forzado interno.

De igual manera se otorgaron apoyos mensuales a 133 promotoras de los derechos de las mujeres indígenas y afroamericanas.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Al periodo que se reporta no se reportaron obstáculos para la ejecución de las acciones.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

Ramo: 47 Entidades No Sectorizadas

Clave de la UR: HHG

Nombre de la UR: Instituto Nacional de las Mujeres

Clave del Pp: P010

Nombre del Pp: Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres/ 3. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Número y denominación de la acción: 262. Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y presupuestos de la Administración Pública Federal/ 616. Prevención de embarazos en adolescentes.

Definición de la población objetivo

El Instituto Nacional de las Mujeres es la entidad del gobierno federal que coordina el cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad sustantiva y coadyuva con la erradicación de la violencia contra las mujeres. Tiene como objeto general la promoción y fomento a las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres; el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y su participación igualitaria en la vida política, cultural, económica y social del país, bajo los criterios de transversalidad, federalismo y fortalecimiento de los vínculos con los poderes Legislativo y Judicial, en sus ámbitos Federal, Estatal y Municipal, en algunos casos.

De acuerdo con las atribuciones mencionadas el INMUJERES realiza también acciones orientadas a servidoras/es públicas de la Administración Pública Federal, Estatal, Municipal, Poder Judicial, así como Organizaciones de la Sociedad Civil y Centros de trabajo públicos y de la Iniciativa privada.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano que sienta las bases para que las mujeres y los hombres, sin exclusión, participen de las mismas oportunidades y beneficios del desarrollo social y económico. La igualdad es también un principio transversal de los derechos humanos y condición indispensable para el pleno ejercicio del conjunto de derechos humanos. Es por este carácter dual y estratégico que resulta fundamental la labor sustantiva del Estado garantizar su plena vigencia.

Pese a que se han registrado avances en el reconocimiento de los derechos de las mujeres y en el mejoramiento de ciertas condiciones de vida producto de la lucha organizada de las propias mujeres; la posición desigual que tienen respecto de los hombres sigue siendo injusta, amplia y lacerante en diversas esferas de lo social e incluso, con nuevas expresiones de desigualdad y violencia contra las mujeres, las

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

adolescentes y las niñas; por ello es fundamental reconocer que las desigualdades entre mujeres y hombres son producto de relaciones de poder marcadas histórica y culturalmente por la dominación masculina en todos los ámbitos de la vida social.

Bajo este principio estructural, los distintos modelos de crecimiento económico y desarrollo nunca consideraron las problemáticas diferenciadas que afectan a niñas y mujeres, y reprodujeron condiciones de discriminación, lo cual generó efectos nocivos sobre los niveles de desarrollo de la sociedad, pues las mujeres representan más de la mitad de la población y no puede haber desarrollo sin ellas.

Las desigualdades referidas, tienen sustento bajo la prevalencia del sistema de dominación patriarcal el cual no sólo construye y reproduce las desigualdades entre mujeres y hombres, sino que las naturaliza entendiéndolas como inherentes a un supuesto orden biológico, legitimando con ello la desventaja de las mujeres en todas las esferas de la vida social, económica, política y de acceso al bienestar. Por lo que cualquier política que pretenda impactar en la igualdad entre mujeres y hombres debe tener en el centro de su estrategia la posibilidad de incidir en la transformación de estos factores estructurales de desigualdad, los cuales generan, entre otros, los siguientes efectos directos en la vida de las mujeres:

- Las mujeres enfrentan limitaciones de género para contar con ingresos propios suficientes para alcanzar su autonomía económica. La división sexual del trabajo ha colocado a las mujeres como responsables casi exclusivas de las tareas asociadas a los trabajos reproductivos, domésticos y de cuidados, lo cual ha ocasionado menor acceso a las actividades productivas, oportunidades laborales bien remuneradas, servicios financieros y contar con un pleno desarrollo de capacidades que les permitan lograr una plena autonomía económica.

La ENOE (2018) muestra que la participación económica de las mujeres es de 43.7%, obteniendo en promedio ingresos inferiores a los hombres, el 53% cuenta con ingresos de hasta un salario mínimo, mientras que los hombres concentran el 70% con ingresos superiores a los cinco salarios mínimos; se destaca que la mediana en el ingreso mensual real de las mujeres para 2018 fue de 3,557 pesos mientras que en el caso de los hombres fue de 4,446, una diferencia de 25% (INEGI, 2018).

- La distribución tradicional de estos trabajos genera a mujeres y niñas importantes limitaciones de tiempo para la realización de otras actividades productivas y educativas, obstaculiza su acceso a mayores niveles de autonomía y desarrollo, así como también tiene importantes costos emocionales y de salud que merman su calidad de vida.

La Encuesta Nacional sobre Uso de Tiempo (ENUT, 2014) muestra que mientras las mujeres dedican a las labores domésticas y de cuidados no remunerados 46.9 horas a la semana, en contraste, los hombres le dedican sólo 15.7 horas, es decir, la tercera parte.

La situación de las mujeres cuidadoras que además tienen un empleo remunerado se agrava por la carencia de acceso a servicios de guarderías. Los datos de la ENOE 2018 muestran que 79.9% de las mujeres ocupadas no cuenta con acceso a esos servicios para sus hijos e hijas, siendo más grave esta situación para las trabajadoras de actividades agrícolas (96.4%), de servicios personales (93.9%) o comerciantes (87.9%). Asimismo, las mujeres tienen menor acceso a la cultura, esparcimiento y el deporte, debido a su escasa disponibilidad de tiempo, recursos económicos, y las limitaciones que enfrentan para la toma de decisiones.

- La violencia en contra de las mujeres y niñas en México es un problema social, multicausal y multidimensional de magnitudes alarmantes, pues 66.1% de las mujeres de 15 años y más han vivido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación a lo largo de su vida, en cualquier ámbito (ENDIREH, 2016). A pesar de existir una estrategia institucional con el objetivo de eliminar cualquier forma de la violencia en contra de las mujeres y niñas mexicanas, este horizonte de cambio no ha logrado ser alcanzado. La raíz estructural que permite la continuidad de cualquier tipo de violencia en contra de las mujeres y niñas, sostenida en los desequilibrios de poder en las familias y en la sociedad, formas de control interpersonal y la posición de desventaja social de las mujeres frente a los hombres en el orden material y simbólico, perdura en nuestro país al ser legitimada por la cultura machista y misógina en un contexto patriarcal.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- Las formas de la violencia de género contra las mujeres y niñas adquieren mayores niveles de gravedad en el caso de aquellos grupos o sectores que enfrentan múltiples condiciones de exclusión, factores de vulnerabilidad o riesgo, o que cuentan con menores recursos para hacerle frente. Mujeres indígenas, afro mexicanas, en situación de pobreza o marginación, de la tercera edad, adolescentes, jóvenes, niñas dedicadas a las labores del hogar, en situación de reclusión, trabajadoras sexuales, lesbianas, trans, con discapacidad y migrantes, son especialmente susceptibles a ser violentadas.
- Una de las expresiones de las restricciones a la plena inclusión de las mujeres a espacios públicos y políticos, así como las limitaciones en la toma de decisiones en estos ámbitos, se expresa en la subrepresentación de mujeres en puestos de poder. En 2017, las mujeres representaban solamente 23% de las titulares de dependencias de la Administración Pública de las Entidades Federativas, 30% del total de magistradas y magistrados integrantes del pleno de los Tribunales Superiores de Justicia en los Estados, mientras que en 2016 sólo 11.5% de las presidencias municipales en el país estaban encabezadas por una mujer. Esta subrepresentación de las mujeres en espacios clave de decisión política, además de contravenir la igualdad de género en el derecho a la participación política, ocasiona serios problemas para la inclusión de una agenda de género en el quehacer público que atienda las demandas y necesidades de las mujeres y niñas en el país.
- Las violencias: social, estatal y criminal presentes en el entorno, tienen efectos importantes y profundos en la vida de las mujeres, pues estas experimentan una sensación de inseguridad permanente; la ENVIPE (2018) indica que 82.1% de las mujeres se siente insegura.
- Las mujeres viven con miedo a ser víctimas de algún delito, como asalto o violación, tanto como a ser desaparecidas, levantadas o asesinadas en un fuego cruzado; ellas también se preocupan y tienen temor por la victimización de sus hijas e hijos, familiares o parejas sentimentales. Los espacios públicos representan un ámbito en que se expresan de manera concentrada los problemas de inseguridad, conflictividad y violencia social del país, y en ellos predominan las agresiones en contra de las mujeres, muchas de las cuales se expresan como acoso sexual. Todas y cada una de ellas repercuten en su toma de decisiones, afectando sus derechos a la autonomía, libertad, movilidad, seguridad, integridad y vida libre de violencia.

Fuente: Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 Publicado el 22/12/2020 en el DOF.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El INMUJERES promueve, mediante diversas herramientas, que toda política pública considere la aplicación de medidas especiales de carácter temporal, conocidas también como acciones afirmativas, las cuales se refieren a la Recomendación General N° 25 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, CEDAW por sus siglas en inglés, en donde se establece que la igualdad sustantiva, se refiere a “*que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre... En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres*”.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer”.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A continuación, se dan a conocer las tareas emprendidas por el Instituto y los resultados obtenidos durante el **tercer trimestre** de 2021 respecto al avance de los indicadores registrados en el Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda, mediante las siguientes acciones realizadas en el marco del Programa Institucional:

Objetivo

1. Coordinar y promover la implementación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres para contribuir al bienestar, la justicia y a una vida libre de violencia para mujeres y niñas.

Para asegurar y fortalecer la estrategia de implementación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PNIMH), el INMUJERES promueve que todas las dependencias y entidades públicas de los tres poderes del Estado, incorporen en su trabajo la perspectiva de género, la perspectiva intercultural, la de igualdad y no discriminación, así como la perspectiva de desarrollo territorial con identidad, en todas las etapas de vida de las mujeres para que, de esta manera, se fomente la atención a las mujeres que han sido históricamente excluidas y discriminadas: mujeres indígenas, mujeres rurales, mujeres con discapacidad, mujeres adultas mayores, niñas y adolescentes, entre otras. Se busca fortalecer la atención que el Estado mexicano otorga a la desigualdad estructural, la cual afecta a las mujeres de forma desproporcional.

Estrategia 1.1

Impulsar y coordinar los mecanismos institucionales a nivel nacional que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas.

El INMUJERES establece acciones para promover el cumplimiento de la PNIMH dirigidas a fortalecer la coordinación del funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH) y la promoción de lineamientos, estrategias y criterios para la formulación de políticas y planeación presupuestal, conforme lo estipula el artículo 21 de la LGIMH. De manera particular, el SNIMH tiene como objetivo realizar acciones para promover, contribuir y coadyuvar a la aplicación de la PNIMH.

Acciones de coordinación en el marco del SNIMH

En septiembre, el INMUJERES llevó a cabo, en una modalidad mixta,³² la Vigésima Cuarta Sesión Ordinaria del SNIMH, con el objetivo de presentar la agenda compartida que se tiene con la Secretaría de la Función Pública (SFP), la “Guía para la implementación de las líneas generales del PROIGUALDAD 2020-2024”, la reconfiguración de las comisiones del SNIMH, los avances de la Plataforma de Seguimiento del PROIGUALDAD, así como las Buenas prácticas en la configuración de los programas de trabajo que se realizan para la implementación del PROIGUALDAD a cargo de la SEDENA, la SEMAR y del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM). También se presentaron las acciones que las instituciones de la APF deben de llevar a cabo en el marco del *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual* y los resultados de la Encuesta sobre Necesidades de Cuidados en Pandemia (ENCAP) 2021.

³² Asistencia presencial y virtual.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se contó con la participación de 30 instituciones integrantes del SNIMH,³³ 12 instituciones invitadas permanentes,³⁴ tres instituciones invitadas,³⁵ así como 37 personas del INMUJERES.

Durante la Vigésima Cuarta Sesión Ordinaria del SNIMH se establecieron siete acuerdos entre los que se destacan:

1) El INMUJERES compartirá la “Guía para la implementación de las líneas generales del PROIGUALDAD 2020-2024”, para que cada institución emita comentarios; 2) la creación, con carácter ordinario, de la Comisión de Desarrollo Local con Igualdad; 3) la continuidad de la Comisión de Seguimiento de las Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, y la reformulación de las comisiones de: Seguimiento de la PNIMH, Vinculación con el Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (SNPASEVM), Vinculación con las Entidades Federativas y Vinculación con el Poder Legislativo; 4) la invitación a los órganos constitucionalmente autónomos y al Poder Judicial de la Federación a establecer vínculos formales de colaboración (convenios o acuerdos) con el INMUJERES, para participar en el PROIGUALDAD 2020-2024 y potenciar el avance de la PNIMH; 5) el INMUJERES realizará una convocatoria a las instituciones integrantes e invitadas permanentes del SNIMH para participar en una prueba piloto de la Plataforma de Seguimiento del PROIGUALDAD 2020-2024, y 6) las integrantes del SNIMH se comprometieron a realizar las acciones que establece el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*.

Estrategia 1.3

Proporcionar asesoría a las dependencias y entidades de la APF, autoridades estatales, municipales y de los sectores social y privado en materia de igualdad entre mujeres y hombres para fomentar el ejercicio de los derechos de las mujeres

Lograr el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres en nuestro país, requiere de la suma de esfuerzos y voluntades para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas relacionadas. Por ello, el INMUJERES impulsa acciones de coordinación y de vinculación interinstitucional con los tres órdenes de gobierno y con el sector público y privado, para alcanzar la autonomía económica de las mujeres, combatir la discriminación y promover el bienestar de mujeres y niñas.

Acciones para promover la igualdad laboral y no discriminación.

a) Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

En julio se llevó a cabo el “Foro Virtual: Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, cuyos objetivos fueron promocionar la certificación en la Norma Mexicana, difundir entre los centros de trabajo las herramientas necesarias para la modificación o creación de procedimientos en su

³³ El INMUJERES (se incluye al Consejo Consultivo y Social de la Junta de Gobierno), la SEGOB, la SRE, la SEDENA, la SEMAR, la SSPC, la SHCP, la Secretaría de Bienestar, la SEMARNAT, la SENER, la SE, la SADER, la SCT, la SFP, la SS, la SEP, la SEDATU, la Secretaría de Cultura, la SECTUR, la CJEF, la Oficina de la Presidencia de la República, la CEAV, el ISSSTE, el IMSS, el IMJUVE, el ISSFAM, el INAPAM, el INPI, el SNDIF y la CONAMM.

³⁴ La SCJN, el TFJA, la Comisión para la Igualdad de Género del Senado de la República, el INE, la FGR, el INAI, la CONAVIM, el INDESOL, la CONADE, el INAFED, la CFE y PEMEX.

³⁵ El CONEVAL, INEGI y la Secretaría de las Mujeres de Oaxaca.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

organización interna con el fin de instituir la igualdad de oportunidades y la no discriminación y difundir las buenas prácticas en igualdad laboral y no discriminación. El foro fue dirigido principalmente a las personas representantes de los centros de trabajo que cuentan con folio de participación en la certificación.³⁶

En el foro se registró la participación de 52 personas, 43 mujeres y nueve hombres, provenientes en su mayoría de la Ciudad de México, Puebla y Aguascalientes.

No se cumplió con la meta programada en el periodo debido a que el evento de entrega de reconocimientos a los centros de trabajo que se certificaron en la NMX-R-025-SCFI-2015 en 2019 y 2020, programado para el tercer trimestre del año, se cambió al cuarto trimestre a petición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Asimismo, los otros foros no se concretaron debido a que se sigue trabajando en la logística de los mismos, además de que se busca poder llevarlos a cabo en el marco del Día internacional de las Mujeres Rurales, a petición de las instancias involucradas.

De manera adicional se trabajó en lo siguiente:

En julio se tuvo una reunión con la Asociación de Bancos de México, a quienes se presentaron los detalles de la NMX-R-025-SCFI-2015 con el fin de diseñar un plan de trabajo que involucre la promoción de la Norma con la propia asociación y sus bancos integrantes.

En agosto se llevó a cabo una reunión sobre la NMX-R-025-SCFI-2015 con Caravana Fintech, una iniciativa apoyada por la Embajada Británica para fortalecer iniciativas Fintech.³⁷ A partir de esta reunión se detonó un plan de colaboración conjunta que incluirá el fortalecimiento a las empresas Fintech que son parte del proyecto Caravana sobre temas de igualdad laboral y no discriminación.

De julio a septiembre, el INMUJERES brindó 45 asesorías a centros de trabajo interesados en certificarse. Asimismo, se llevaron a cabo 12 reuniones virtuales de trabajo del Consejo Interinstitucional de la NMX-R-025-SCFI-2015 (seis en julio, cuatro en agosto y dos en septiembre) con el fin de dar seguimiento a los avances en los centros de trabajo certificados y continuar con los trabajos hacia la propuesta de la Norma Oficial Mexicana. Hasta el corte de septiembre, el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados está conformado por 497 organizaciones con 5,180 sitios en todo el país, en beneficio de 870,856 personas, de las cuales 45.65% son mujeres.

Objetivo 2

Orientar y fortalecer el quehacer público y privado para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres

Las actividades que se reportan en este apartado tienen como objetivo coadyuvar en la obligación del Estado mexicano para asegurar que todas las dependencias y entidades públicas, en especial las del ámbito federal, hagan uso de sus recursos humanos y materiales y cuenten con los instrumentos técnicos y las capacidades institucionales para implementar las medidas correctivas de carácter temporal, que contribuyan a acelerar el avance de las mujeres como población discriminada y excluida históricamente. La estrategia para atender este problema público será la de contribuir con los programas prioritarios de la Presidencia de la República, para que cuenten con conocimientos e instrumentos técnicos que faciliten avanzar hacia la igualdad sustantiva para mujeres y hombres, con perspectiva intercultural, de no discriminación, de ciclo de vida, así como con perspectiva de desarrollo territorial con identidad.

³⁶ Centros de trabajo que ya han iniciado su proceso de certificación con la asesoría del INMUJERES, pero que aún no están certificados.

³⁷ Empresas que utilizan la tecnología para brindar servicios financieros de manera más ágil y sencilla.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Estrategia 2.2

Fortalecer la acción de las instancias de las mujeres en las entidades federativas y los municipios en materia de igualdad entre mujeres y hombres

El PFTPG contribuye al cumplimiento de la PNIMH señalada en la LGIMH, a lo establecido en el PND 2019-2024 y al PROIGUALDAD y se suma al compromiso del gobierno federal de brindar beneficios directos a las mujeres con el propósito de alcanzar su bienestar.

Una prioridad del INMUJERES es fortalecer institucionalmente a los MAM para que contribuyan a la igualdad de oportunidades y el ejercicio de los derechos de las mujeres en las entidades federativas, en los municipios y en las alcaldías de la Ciudad de México con el propósito de disminuir las brechas de desigualdad de género mediante el diseño y ejecución de acciones de atención y medidas especiales de carácter temporal.

Fondo para el Bienestar y el Avance de las Mujeres FOBAM.

En julio, el INMUJERES recibió 31 informes de las IMEF³⁸ correspondientes al “Primer Informe de avance de las actividades e informe financiero”. En cada informe se refleja el seguimiento de las metas del FOBAM y las actividades comprometidas en los proyectos, así como la comprobación del gasto del donativo erogado en el ejercicio fiscal 2021, con la finalidad de dar cumplimiento a los principios rectores que rigen el Fondo, particularmente a los de eficacia, transparencia, austeridad, rendición de cuentas e igualdad de género, considerados a nivel Constitucional y en la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

Como resultado de la revisión de los 31 informes, se verificó la erogación de un total de \$5,146,966.72, que representa la fase inicial de cada uno de los proyectos durante el primer trimestre.

Del mismo modo, se informa que para continuar con el seguimiento, supervisión y vigilancia del cumplimiento de las acciones de los proyectos del FOBAM, así como de la correcta aplicación de los recursos públicos otorgados, las IMEF entregaron 31 informes del Mecanismo de Participación Ciudadana,³⁹ que contienen:

- Nombramiento de la persona responsable de la participación ciudadana, encargada de asegurar el correcto seguimiento y supervisión de la aplicación de los recursos del donativo del FOBAM, así como promover y facilitar la apertura de espacios para que la población beneficiaria interesada, sociedad civil y la ciudadanía en general realicen actividades de vigilancia que incidan en la correcta aplicación de los recursos Fondo.
- Plan de trabajo, en el cual se indican las acciones para promover la participación ciudadana, seguimiento, supervisión y vigilancia del cumplimiento de lo comprometido, así como la rendición de cuentas.

³⁸ Como parte de los compromisos establecidos en el Contrato de Donación entre el INMUJERES y las IMEF.

³⁹ Este mecanismo se implanta desde la Convocatoria de 2020, con el propósito de favorecer la rendición de cuentas y la participación ciudadana. Actualmente se cuenta con Lineamientos establecidos en las Bases de Participación de la Convocatoria y se trata de un documento vinculante que es remitido a las IMEF tras resultar beneficiadas por el FOBAM.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Estrategia 2.4

Proveer de cursos, materiales educativos y herramientas para la certificación que apoyen la capacitación del personal de los sectores público, social y privado que participen en la implementación de la PNIMH

La capacitación en género es una atribución que el INMUJERES realiza con el propósito de generar las condiciones para que el personal de las entidades y dependencias públicas de los tres órdenes de gobierno, así como para que las personas de los sectores social, privado y la ciudadanía en general, desarrollen capacidades y competencias en la materia, que permitan incorporar la perspectiva de género en las acciones, políticas y programas que forman parte de la PNIMH. Para cumplir este mandato, el INMUJERES desarrolla anualmente un conjunto de herramientas y estrategias educativas que se reportan en este apartado.

▪ Cursos y materiales de capacitación en materia de género

Para el INMUJERES es prioritaria la producción de cursos y materiales en línea que permita atender la demanda y apoyar los procesos de capacitación que deben llevar las y los participantes en la LGIMH. Por ello, el Instituto ha desarrollado una oferta de cursos, cuya mayor proporción se imparten en línea por el impacto en la cobertura y las facilidades que brindan a las personas. Estos procesos se mejoran y modifican cada año, de acuerdo con las necesidades detectadas en las evaluaciones respectivas que se aplican en cada curso. Adicionalmente, a través de los sitios o micrositos disponibles se promocionan y dan servicios de consulta a los y las servidores públicos y a la ciudadanía en general.

a) Micrositios *puntogénero* y Cero Tolerancia.

Durante el tercer trimestre del año, el micrositio *puntogénero: formación para la igualdad*, de uso recurrente entre el servicio público y la ciudadanía en general, registró el siguiente número de visitas:

Cuadro 2
Número de visitas al sitio *puntogénero*: formación para la igualdad, durante el tercer trimestre de 2021

Mes	Número de visitas
Julio	102,494
Agosto	117,127
Septiembre	118,056
Total	337, 667

Fuente: Google Analytics, Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos, Secretaría Ejecutiva, INMUJERES. La información se reporta con corte al 30 de septiembre de 2021.

Otra herramienta fundamental y de uso frecuente a la que constantemente se da mantenimiento es el micrositio *Cero Tolerancia*. Durante el tercer trimestre, el micrositio contabilizó el siguiente número de visitas.⁴⁰

⁴⁰ <http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/>

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Cuadro 3
Número de visitas al micrositio Cero Tolerancia,
durante el tercer trimestre de 2021

Mes	Número de visitas
Julio	5,997
Agosto	6,836
Septiembre	7,984
Total	20,817

Fuente: Google Analytics, Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos, Secretaría Ejecutiva, INMUJERES. La información se reporta con corte al 30 de septiembre de 2021.

b. Nuevas producciones de cursos en línea

De julio a septiembre se completó la producción del curso en línea “Atención a casos de hostigamiento y acoso sexual en la APF”, el cual incluye un módulo de bienvenida-encuadre y uno de cierre. Además de cuatro unidades de aprendizaje, las tres primeras orientadas a fortalecer las capacidades de las personas consejeras, de las y los integrantes de los comités de Ética y de los órganos Internos de Control para atender las funciones que les son conferidas por el Protocolo y, en el caso de las personas consejeras, por la Competencia; por su parte, la cuarta unidad se centra en habilitar a las personas consejeras en los criterios y productos que deberá cumplir durante su evaluación para certificarse.

Toda la información sobre la primera emisión se puede consultar en la página del curso,⁴¹ la cual durante el tercer trimestre se actualizó, atendiendo los preparativos para su lanzamiento e incluye el calendario de inscripción e impartición del curso, la duración, los servicios de orientación y ayuda a las personas usuarias durante la inscripción o el cursado, las vistas del curso, así como el video y el *flyer* promocional del mismo.

Por otra parte, en agosto se concretó el proceso de contratación de prestadores de servicios para el desarrollo tecnológico y de contenidos del curso en línea “Violencias contra las mujeres: atención y prevención” que se realiza en coordinación con ONU Mujeres. A finales de septiembre, se alcanzaron los siguientes resultados:

- El cronograma de trabajo, el cual incluye las actividades y los productos.
- La definición de los objetivos generales, específicos y el temario del curso, de elementos, características generales, principios y estilos para el desarrollo de la identidad gráfica del curso.
- En colaboración con el equipo responsable de la producción del curso en línea, se revisaron opciones de recursos a utilizar para el desarrollo de interactividades que apoyen la didáctica de los temas, el tipo de tecnología que se usará y las interoperaciones con la plataforma a través de la cual se impartirá el curso.
- Adicionalmente, durante julio y agosto, se concretó la convocatoria vía COMPRANET de la licitación del servicio para la producción de tres nuevos cursos en línea: 1) Masculinidades transformadoras, 2)

⁴¹ <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/cachasapf.html>

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Comunicación incluyente y sin sexismo y 3) Procuración de justicia y argumentación jurídica con perspectiva de género. Se presentaron y evaluaron las propuestas y se realizó la contratación de la proveedora del servicio. A septiembre, se obtuvieron los siguientes resultados:

- o Calendario y metodología de trabajo, la cual especifica las actividades y metas a lograr de septiembre a diciembre; las herramientas a utilizar para la comunicación, coordinación y seguimiento de los tres cursos, y el modelo tecnopedagógico que se utilizará para su desarrollo y producción.
- o Tres propuestas de guías de diseño didáctico, una por cada curso, las cuales incluyen especificaciones sobre nombre del curso, duración, metodología para su impartición y trabajo con personas usuarias; el objetivo general, los módulos o unidades, los objetivos particulares, temas, subtemas y propuestas de navegación en dos modelos de metodologías basadas en distribución de contenidos y recursos didácticos y multimedia.

En el caso del curso “Procuración de justicia y argumentación jurídica con perspectiva de género”, se cuenta con la propuesta de contenido desarrollada y en tratamiento didáctico-instruccional. **Seguimiento a la operación de la certificación con el CONOCER y prestadores de servicios.**

2. Capacitación y certificación en materia de género

a. Capacitación con perspectiva de género

En el tercer trimestre del año, el INMUJERES, mediante siete actividades, capacitó a 12,311 mujeres y 11,115 hombres.

Cuadro 4
Número de personas capacitadas por curso y sexo

Nombre de la actividad	Mujeres	Hombres	Total
Capacitación en perspectiva de género	13	7	20
Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres	7,087	6,233	13,320
Súmate al Protocolo	4,963	4,795	9,758
Capacitación en hostigamiento sexual y acoso sexual	12	10	22
Taller de periodismo práctico para la cobertura de violencia de género y feminicidios	15	5	20
Presupuestos públicos con perspectiva de género	28	10	38
Estrategia integral para el avance del reconocimiento de los derechos agrarios de las mujeres, rurales e indígenas de Veracruz	193	55	248
Total	12,311	11,115	23,426

Fuente: Dirección de Monitoreo y Evaluación, Dirección General de Planeación y Evaluación, INMUJERES. La información se reporta con corte al 30 de septiembre de 2021.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Las capacitaciones se impartieron de acuerdo con lo siguiente:

- Capacitación en perspectiva de género, impartido en julio y dirigido a supervisoras y supervisores del componente Contacto joven de la Red nacional de atención juvenil, perteneciente al IMJUVE, con el objetivo de fortalecer las competencias para incorporar las perspectivas de género en la atención a pares.
- Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres, con el objetivo de que el personal de la APF tenga en consideración los mandatos y obligaciones normativas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.
- Súmate al Protocolo, con el objetivo de que el personal de la APF conozca las disposiciones del *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*; y de fomentar ambientes laborales libres de violencia y la cultura de igualdad en la APF.
- Capacitación en hostigamiento sexual y acoso sexual a integrantes del Comité de Ética, a personas consejeras y a personal interesado del Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial (CentroGeo), en septiembre, con el objetivo de que conozcan qué es el hostigamiento sexual y acoso sexual y las disposiciones del Protocolo para la construcción de un ambiente laboral de cero tolerancia a estas conductas en la APF.
- Taller de periodismo práctico para la cobertura de violencia de género y feminicidios, realizado en julio, en el marco de la iniciativa *Spotlight*, dividido en dos sesiones. Dirigido a periodistas de Chihuahua, Guerrero, Estado de México y la Ciudad de México, con el fin de reflexionar sobre la necesidad de mejorar las narrativas en los medios de comunicación, respecto al reporte de los temas de violencia de género y feminicidios; y de que adquirieran herramientas y técnicas sólidas para que, desde los medios de comunicación, se realice un cambio de visión hacia el poder transformador que tienen para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
- Presupuestos públicos con perspectiva de género, se impartió en agosto y fue dirigido a personal de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral, con el objetivo de sensibilizar y promover la perspectiva de género en el marco de las actividades y atribuciones de las personas enlaces en los asuntos de la agenda de género y de presupuesto de las diferentes áreas del INE.
- Estrategia Integral para el Avance del Reconocimiento de los Derechos Agrarios de las Mujeres, Rurales e Indígenas de Veracruz, taller presencial dirigido a mujeres que desempeñan cargos de representación agraria o buscan incursionar en ellos; con el objetivo de crear espacios de aprendizaje e intercambio de experiencias, en los que se favorezca el conocimiento colectivo, la capacidad de gestión, de expresar e identificar los liderazgos, de impulsar procesos de empoderamiento individual y colectivo y de identificar los principales desafíos para que las mujeres ejerzan sus derechos sin ningún tipo de discriminación o violencia de género.

El taller se impartió en septiembre, en tres sedes del estado: 1) en las comunidades de Ahuateno, del municipio de Chicontepec, en la Región Huasteca; 2) en Chumatlán, en la Región Totonacapan, y 3) en el municipio Rafael Delgado.

Para el Instituto, la incorporación de las mujeres en los cargos de representación agraria significa un avance importante en materia de igualdad, pero también un desafío debido a que existe una carencia de

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

herramientas prácticas. Por ello, se aceleraron los trabajos de los talleres para fortalecer la participación de las mujeres rurales y su acceso a espacios de toma de decisiones, los cuales además tuvieron la finalidad de promover un foro, que se llevará a cabo en el marco del Día Internacional de la Mujer Rural, y en el cual las mujeres participantes de los talleres, que se encuentran o han desempeñado cargos de representación agraria, mujeres ejidatarias, posesionarias, sucesoras, o que trabajan o cuidan la tierra, socializarán sus conocimientos para identificar los retos y fortalecer su liderazgo, así como el acceso a su derecho a la tierra. Por lo anterior, se rebasó la meta programada para esta actividad.

Respecto a la capacitación programada en este trimestre a las áreas de comunicación de la APF, que se impartirá de manera conjunta con la CONAVIM, se pospuso para el cuarto trimestre con el fin de preceder a la campaña de los 16 días de activismo contra la violencia de género y para considerar los contenidos generados en el marco de la estrategia *Spotlight*.

Con relación a los cursos en línea “Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres” y “Súmate al Protocolo”, no se alcanzó la meta establecida para el periodo debido a que aún no se concreta la contratación del servicio de soporte técnico y ha sido necesario atender, mientras tanto, de manera interna las solicitudes. Por ello, las aperturas de los cursos han sido de cupo limitado ya que no se cuenta con personal suficiente para atender una demanda mayor.

En este sentido fue necesario ajustar los documentos y llevar a cabo las gestiones y coordinaciones internas para el trámite de contratación de los servicios profesionales para la administración del Sistema de Gestión de Cursos y la prestación de soporte técnico a personas usuarias de los cursos en línea que serán impartidos de 2021 a 2024.

b. Certificación en estándares y competencias del sector para la igualdad de género

El INMUJERES, de enero a junio, certificó a 154 mujeres y 45 hombres en estándares y/o competencias del Sector para la Igualdad de Género, con lo que se superó la meta programada para el periodo.

El excedente se debe principalmente a los siguientes factores: se reanudaron los procesos de evaluación presencial gracias a los cambios de semáforo de riesgo epidémico respecto a la emergencia sanitaria por COVID-19 en algunas entidades federativas y al aumento de prestadores de servicios aprobados para operar la certificación.

Cuadro 5
Total de personas certificadas por estándar, sexo y ámbito de pertenencia

Estándar/ Competencia	IP*		APM*		IMM*		APE*		C*		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
EC0433 Coordinación de refugios para mujeres víctimas de violencia familiar, sus hijas e hijos									3		3	
EC0497. Orientación telefónica a mujeres y víctimas de violencia basada en el género			3	2	30	2					33	4
EC0539. Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género			34	6	57	35	20				111	41

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados												
EC0308. Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico					2						2	
Competencia Atención Presencial a Presuntas Víctimas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal	5										5	
Total	5	0	37	8	89	37	20	0	3	0	154	45

* IP: Iniciativa Privada, Administración Pública Municipal, IMM: Instancias Municipales de las Mujeres, APE: Administración Pública Estatal, C: Ciudadanía.

Fuente: Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos, Secretaría Ejecutiva, INMUJERES. La información se reporta con corte al 30 de septiembre de 2021.

c. Seguimiento a la operación de la certificación con el CONOCER y prestadores de servicios

De julio a septiembre se elaboró el informe de seguimiento a la operación de la certificación con el CONOCER y los prestadores de servicios, que incluyó la revisión que hizo el Instituto a cinco propuestas de soluciones de certificación y capacitación interesadas en operar los siguientes estándares del sector para la igualdad:⁴² EC0263 Acompañamiento emocional a mujeres diagnosticadas con cáncer de mama; EC0308 Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico; EC0433 Coordinación de refugios para mujeres víctimas de violencia familiar, sus hijas e hijos; EC0497 Orientación telefónica a mujeres y víctimas de la violencia basada en el género, y EC0539 Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género.

Derivado de estas tareas y con la finalidad de mantener actualizados los datos de contacto de todos los prestadores de servicios se renovó la información de la sección de certificación y las fichas de los estándares y/o competencias que se encuentran en el micrositio puntogénero.

Por otra parte, el Instituto revisó el curso "Modelo para la atención de primer contacto de mujeres en situación de violencia de género", alineado al estándar EC0539, enviado por el Centro de Investigación, Capacitación y Atención para el Desarrollo Social, A.C. (CICADES). La revisión permitió identificar las áreas de oportunidad, mismas que fueron comentadas en una reunión con personal del CICADES y se acordó su replanteamiento.

Adicionalmente, el INMUJERES llevó a cabo acciones para la actualización de los estándares EC0308 y EC0539.

- Para el ECO308 sostuvo una reunión con personas evaluadores para definir la necesidad de modificar el estándar por completo, por lo que se acordó llevar a cabo otra reunión, en el cuarto trimestre, con

42

Los prestadores solicitantes son la Universidad del Valle de Atemajac, BAS International Certification Co, S.C., Universidad Tecnológica de Aguascalientes, Idheas Litigio Estratégico en Derechos Humanos A.C. e Institute for Executive Education, S.C.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

el fin de valorar hacia dónde orientar la nueva propuesta.

- Para el EC0539 se integró un Grupo Técnico de Expertas, el cual determinó que solo se requería modificarse el cuestionario de conocimientos. En julio se realizaron dos reuniones para ajustarlo, en agosto se aplicaron ocho pruebas piloto y en septiembre se realizaron las pruebas de confiabilidad y validez correspondientes. La versión final del documento contó con modificaciones en reactivos y redacción, mismas que no alteran la esencia del estándar, por lo que fue enviada al CONOCER, en septiembre, para su actualización y divulgación entre los prestadores de servicios vigentes.

También se recertificó al grupo de evaluadoras externas que operan la Competencia “Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal”, para que demostraran sus competencias en la versión actualizada de dicha herramienta y habilitarlas para aplicar el nuevo instrumento de evaluación.

Finalmente, como parte del cumplimiento de los acuerdos de la reunión anual, realizada en marzo, se llevaron a cabo dos reuniones con los prestadores de servicios con el objetivo de hacer un balance del cumplimiento de los compromisos y determinar acciones de mejora de los servicios de certificación.

Asesorías para la capacitación y certificación en igualdad de género y **violencias contra las mujeres**

Con la finalidad de apoyar las acciones de las dependencias y entidades públicas para el desarrollo de actividades de capacitación, el Instituto participó en diversos procesos interinstitucionales durante el tercer trimestre del año:

- Con la Secretaría de Educación Pública, para incluir la perspectiva de género en la reforma educativa correspondiente a los niveles de Educación Básica –preescolar, primaria y secundaria–. Para tal fin, se revisaron y retroalimentaron los documentos base que conceptualizan y orientan la reforma con el fin de que sean congruentes con los derechos a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres.

Asimismo, se revisó la conceptualización y dosificación de los campos formativos de primero y segundo de primaria para verificar su cohesión y coherencia interna con el fin de conformar módulos de aprendizajes que a su vez construyen el perfil de egreso. Finalmente, se participó en reuniones interinstitucionales para supervisar que los ejes articuladores estén presentes en los campos formativos para estos grados escolares.

- Con la Secretaría de Gobernación (SEGOB), con el objetivo de atender la recomendación No. 6 del Informe de Fondo No. 195/20, emitido por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en el Caso 12.550 Silvia Arce, relativa a la realización de capacitaciones dirigidas a crear capacidades y competencias en policías, fiscalías y comisiones de búsqueda sobre temas relacionados con el principio de igualdad, no discriminación y debida diligencia. Para tal fin, el Instituto se encargó de la aplicación de un grupo focal⁴³ con personal cuya labor está vinculada con la búsqueda e investigación de caso de niñas y mujeres desaparecidas en Chihuahua, con quienes se indagó temas relativos a la forma en que realizan sus tareas, la capacitación que han recibido para las búsquedas, investigaciones y atención a las víctimas secundarias y sus representantes, las necesidades de capacitación que identifican y los esquemas o modelos más adecuados para continuar con su profesionalización considerando sus necesidades de tiempo y manejo de tecnologías.

Se elaboró el informe de resultados que incluye una primera propuesta de estructura del programa formativo a partir de los hallazgos identificados. Es importante señalar que este informe es solo uno de los cuatro insumos que integran el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), por lo que el planteamiento final del programa de capacitación será más amplio. Asimismo, en septiembre, se participó en una reunión de seguimiento para evaluar los avances de la aplicación del DNC y se atendió una solicitud de información enviada por la Coordinación de Asuntos Internacionales de Derechos Humanos de la SEGOB respecto a las acciones realizadas para dar cumplimiento a la recomendación.

⁴³

El grupo se llevó a cabo en agosto, en las instalaciones del Instituto de Seguridad Pública en Ciudad Juárez.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- En el marco de la capacitación al personal técnico del Programa Sembrando Vida se realizaron las gestiones necesarias con el fin de contratar el servicio de asesoría para el desarrollo de herramientas metodológicas y didácticas.

Este proyecto tiene como objetivo desarrollar herramientas metodológicas y didácticas que orienten la incorporación de los enfoques de derechos humanos, perspectiva de género e interculturalidad en el trabajo que se realiza directamente con la población, desde programas sociales gubernamentales o proyectos de intervención a cargo de Organizaciones de la Sociedad Civil con el propósito de promover relaciones igualitarias y libres de violencia y abonar al cumplimiento de la acción puntual 3.1.5 del PROIGUALDAD que consiste en realizar acciones para fortalecer la capacitación de las y los servidores públicos del sector salud, educativo y de bienestar, en materia de perspectiva de género, con pertinencia cultural y enfoque interseccional para la prestación de servicios con calidad para niñas, adolescentes y mujeres.
- Con la Secretaría de Igualdad en Chiapas para dar continuidad a la asesoría realizada en marzo, para lo cual se llevó a cabo una reunión, en septiembre, con el fin de definir las tareas necesarias para el desarrollo de la competencia profesional para certificar a las personas consejeras que brindan atención a presuntas víctimas en el marco del *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual* en el estado de Chiapas. Como parte de los compromisos se acordó que la Secretaría elaborará un cronograma de trabajo y solicitará el acompañamiento del Instituto durante el proceso en 2022.
- Con el INE se llevó a cabo una reunión en agosto con integrantes de la Unidad de Igualdad de Género, las asesoras de la Consejera a cargo del tema de igualdad de género, la Dirección de Procedimientos de Remoción de Consejeros Electores de los Organismos Públicos Locales Electorales (OPLES) y la Dirección de Profesionalización, con la finalidad de orientarles respecto al proceso que requiere el desarrollo de una competencia. Lo anterior, como seguimiento a la sesión de asesoría realizada en marzo para desarrollar la certificación en materia de violencia política con las mujeres en razón de género. Se acordó trabajar el proyecto en 2022.
- En seguimiento al trabajo realizado con el Sistema Nacional de Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF) se revisaron los materiales del conversatorio "Cuidados a largo plazo, avances y retos en la transformación" para identificar su utilidad en el desarrollo de un curso en línea sobre cuidados orientado a que el personal del SNDIF incorpore la perspectiva de género en las tareas que realiza. Se acordó desarrollar conjuntamente para 2022 un curso que retome estos materiales y nuevos recursos didácticos para cumplir con el objetivo propuesto.
- Para el seguimiento del trabajo con el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos se elaboró una propuesta de convenio de colaboración, se aplicó una consulta a las IMEF y a los institutos estatales de educación para adultos para conocer las acciones, proyectos y programas impulsados; así como los lazos de colaboración para reducir las brechas de género en el analfabetismo y el rezago educativo de niñas y mujeres mexicanas. Actualmente se trabaja en la realización de un evento para la firma del convenio y la presentación de las buenas prácticas identificadas en la consulta para promover se trabaje más coordinadamente en el orden estatal.

Redes de capacitadoras y capacitadores

Se planificó la realización de cinco cursos los cuales serán dirigidos a integrantes de las UIG, personal de las

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

áreas de recursos humanos que capacita en la APF y prestadores de servicios de certificación, con la finalidad de avanzar en el cumplimiento de las acciones puntuales 1.2.2, 3.1.5 y 5.1.4 del PROIGUALDAD 2020-2024⁴⁴ y la 2.2.1, 2.2.2 y 2.2.6 del Programa Institucional 2020-2024 del INMUJERES.⁴⁵

Los cursos están programados para realizarse durante el cuarto trimestre del año, motivo por el cual no se alcanzó la meta programada en el periodo debido a que se priorizaron las actividades de asesoría, revisión y retroalimentación con la SEP, dada la importancia que reviste la reforma educativa.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La emergencia sanitaria por COVID-19 y las consecuencias desproporcionadas que ha tenido en la vida de las mujeres en México, ha obligado al INMUJERES a innovar y reorientar su quehacer. Por lo anterior, el instituto ha reformulado diversas actividades incluidas en el Programa Institucional 2020-2024, con el fin de dar atención a los nuevos retos que aquejan a las personas que habitan en el país.

⁴⁴ 1.2.2 Fortalecer procesos de sensibilización y capacitación al personal de todas las dependencias y entidades de la APF para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia; 3.1.5 Fortalecer la capacitación de las y los servidores públicos del sector salud, educativo y bienestar, en materia de perspectiva de género, con pertinencia cultural y enfoque interseccional para la prestación de servicios con calidad para niñas, adolescentes y mujeres y 5.1.4 Promover estrategias de capacitación, mentorías, entre otras que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en la Administración Pública Federal.

⁴⁵ 2.2.1 Impulsar la certificación de competencias y/o capacidades profesionales alineadas a funciones claves de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres; 2.2.2. Impartir cursos de capacitación para fortalecer las capacidades y competencias del personal del servicio público para trabajar y aplicar la perspectiva de género en programas y servicios públicos y 2.2.6 Promover redes de capacitadoras y capacitadores y su formación continua para fortalecer las capacidades institucionales de los sectores público social y privado que capacitan en género.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género

Ramo: 47 Entidades No Sectorizadas

Clave de la UR: HHG

Nombre de la UR: Instituto Nacional de las Mujeres

Clave del Pp: S010

Nombre del Pp: Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 266. Transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas y en la cultura institucional de las entidades federativas y municipios

Definición de la población objetivo

El PFTPG tiene una cobertura Nacional y su **población objetivo** son las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF), las Instancias Municipales de las Mujeres (IMM) y las unidades administrativas u homólogas a las IMM en las alcaldías de la Ciudad de México, es decir, los mecanismos para el adelanto de las mujeres (MAM), que cumplan con los criterios de elegibilidad establecidos en las Reglas de Operación del Programa. En este contexto, el PFTPG impulsa y facilita el acceso de los MAM a los subsidios y herramientas que fortalezcan sus capacidades organizacionales, técnicas y operativas.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, es el instrumento que establece los objetivos nacionales, estrategias y prioridades del desarrollo integral y sustentable del país. El objetivo superior del PND es el bienestar general de la población, se integra de los ejes generales: Política y Gobierno, Política Social y Economía, la visión hacia 2024, además se guiará de acuerdo con 12 principios rectores. En particular el principio "No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera" impulsa un modelo de desarrollo con inclusión, igualdad, sustentable y sensible a las diferencias territoriales. Además, defiende el derecho a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y rechaza toda forma de discriminación.

Por su parte, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) tiene por objeto general "promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación igualitaria en la vida política, cultural, económica y social del país (...)", y entre sus objetivos específicos está "la ejecución de la política de coordinación permanente entre las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las autoridades estatales, municipales (...) con las mujeres".

Dicho mandato se ejerce en un contexto en el cual en los últimos años se han logrado cerrar algunas brechas de género, por ejemplo, se ha incrementado el número de mujeres en la matrícula de primaria y secundaria; referente al acceso a la universidad el número de mujeres es mayor respecto al número de hombres; la

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

presencia de mujeres en los mercados laborales continúa elevándose y tienen mayor acceso a financiamientos que hace una década. Sin embargo, las desigualdades entre mujeres y hombres persisten y son más marcadas en algunas regiones del país y entre algunos grupos de mujeres, muestra de ello es el incremento de la participación de las mujeres en el trabajo informal, la diferencia en el uso del tiempo, las disparidades en la remuneración entre mujeres y hombres, el control y uso de los recursos económicos son algunos de los resultados del acceso diferenciado a oportunidades económicas, así como a los mercados laborales.

En este sentido, se debe impulsar el diseño y la ejecución de acciones que contribuyan a disminuir las brechas de desigualdad de género en el ámbito local, asimismo, se debe contar con las condiciones mínimas para implementar la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres en las entidades federativas, municipios y en las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, es decir que los instrumentos normativos, de planeación y programáticos en el ámbito local incorporen la perspectiva de género.

El fortalecimiento institucional de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) es uno de los elementos estratégicos que contribuyen a generar las condiciones para implementar la política de igualdad, por ello el INMUJERES opera el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG), con el propósito de impulsar y facilitar el acceso de los MAM a subsidios y herramientas que fortalezcan sus capacidades organizacionales, técnicas y operativas, para que diseñen y ejecuten acciones de atención y medidas especiales de carácter temporal que contribuyan a acortar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Como ejemplo de lo anterior, a partir de 2013 el PFTPG instrumenta una estrategia de empoderamiento para las mujeres, mediante la operación de los Centros para el Desarrollo de las Mujeres, cuyo funcionamiento exige la coordinación entre los tres órdenes de gobierno. Dada su efectividad, en el presente ejercicio fiscal se continuará promoviendo esta vinculación entre el INMUJERES, las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF) y las Instancias Municipales de las Mujeres (IMM) para ejecutar acciones de atención a las mujeres en los proyectos presentados por las entidades federativas.

Por todo lo antes señalado, el PFTPG contribuye al cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres señalada en la LGIMH, a lo establecido en el PND, al Proigualdad, al Programa Institucional 2020-2024 del Instituto Nacional de las Mujeres principalmente a los objetivos prioritarios 1 y 2; asimismo, se suma al compromiso del gobierno federal de brindar beneficios directos a las mujeres con el propósito de alcanzar su bienestar.

Asimismo, se suma al cumplimiento del Programa para el Desarrollo del Istmo de Tehuantepec 2020-2024, el cual tiene como objetivo ser un elemento crucial para el desarrollo integral del Istmo de Tehuantepec, cuyo resultado se caracterizará por detonar, acelerar y multiplicar cambios sistémicos en la región, siempre con respeto a los pueblos originarios y en beneficio de la población más vulnerable; así como en el ámbito de sus respectivas atribuciones y de conformidad con lo establecido en las presentes Reglas de Operación, podrá focalizar acciones que contribuyan al logro de los objetivos prioritarios, estrategias prioritarias, acciones puntuales, metas para el bienestar y parámetros del Programa Regional.

Fuente: ACUERDO por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2021. DOF: 26/12/2020

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

De conformidad con el recurso establecido en el Presupuesto de la Federación, vigente, y de acuerdo con el número de proyectos registrados, se determina la población estimada a beneficiar. Los proyectos presentados por la población objetivo, en el marco del PFTPG se enmarcan en las modalidades de participación siguientes:

I. Incorporación de la perspectiva de género en las acciones de la administración pública estatal.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

II. Incorporación de la perspectiva de género en las acciones de la administración pública municipal y de las alcaldías de la Ciudad de México.

III. Incorporación de la perspectiva de género en las acciones del gobierno, mediante la operación de los Centros para el Desarrollo de las Mujeres en las entidades federativas, municipios y las alcaldías de la Ciudad de México.

Algunas de las metas que integren el proyecto deberán considerar medidas de atención y en algunos casos acciones afirmativas (medidas especiales de carácter temporal) que respondan a necesidades e intereses de las mujeres identificados como prioritarios en el ámbito local, que permitan generar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A continuación, se dan a conocer las tareas emprendidas por el Instituto y los resultados obtenidos durante el **tercer trimestre** de 2021 respecto al avance de los indicadores registrados en el Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda del **Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género** (PFTPG), mediante las siguientes acciones realizadas en el marco del Programa Institucional:

Objetivo 1. Coordinar y promover la implementación de la PNIMH para contribuir al bienestar, la justicia y a una vida libre de violencia para mujeres y niñas

Para asegurar y fortalecer la estrategia de implementación de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PNIMH), el INMUJERES promueve que todas las dependencias y entidades públicas de los tres poderes del Estado, incorporen en su trabajo la perspectiva de género, la perspectiva intercultural, la de igualdad y no discriminación, así como la perspectiva de desarrollo territorial con identidad, en todas las etapas de vida de las mujeres para que, de esta manera, se fomente la atención a las mujeres que han sido históricamente excluidas y discriminadas: mujeres indígenas, mujeres rurales, mujeres con discapacidad, mujeres adultas mayores, niñas y adolescentes, entre otras. Se busca fortalecer la atención que el Estado mexicano otorga a la desigualdad estructural, la cual afecta a las mujeres de forma desproporcional.

Estrategia 1.1. Impulsar y coordinar los mecanismos institucionales a nivel nacional que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas

El INMUJERES establece acciones para promover el cumplimiento de la PNIMH dirigidas al fortalecimiento institucional de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) es uno de los elementos estratégicos que contribuyen a generar las condiciones para implementar la política de igualdad. Con este propósito, el INMUJERES opera el Programa de Fortalecimiento de la Transversalización de la Perspectiva de Género (PFTPG), con el fin de impulsar y facilitar el acceso de los MAM⁴⁶ a subsidios y herramientas que fortalezcan sus capacidades organizacionales, técnicas y operativas, para que diseñen y ejecuten acciones de atención

⁴⁶ En el marco del PFTPG son las IMEF, las Instancias Municipales de las Mujeres (IMM) y las unidades administrativas u homólogas a las IMM en las alcaldías de la Ciudad de México.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

y medidas especiales de carácter temporal que contribuyan a acortar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

En este contexto, el INMUJERES tiene una coordinación estrecha con los MAM, mediante la suscripción de convenios específicos de Colaboración, para conjuntamente contribuir a la igualdad de oportunidades y al ejercicio de los derechos de las mujeres en las entidades federativas, en los municipios y en las alcaldías de la Ciudad de México.

Objetivo 2. Orientar y fortalecer el quehacer público y privado para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres

Las actividades que se reportan en este apartado tienen como objetivo coadyuvar en la obligación del Estado mexicano para asegurar que todas las dependencias y entidades públicas, en especial las del ámbito federal, cuenten con los instrumentos técnicos y las capacidades institucionales para implementar las medidas de carácter temporal, que contribuyan a acelerar el avance de las mujeres. La estrategia para atender este problema público será la de contribuir con los programas prioritarios de la Presidencia de la República, para que cuenten con conocimientos e instrumentos técnicos que faciliten avanzar hacia la igualdad sustantiva para mujeres y hombres, con perspectiva intercultural, de no discriminación, de ciclo de vida, así como con perspectiva de desarrollo territorial con identidad.

Estrategia 2.2. Fortalecer la acción de las instancias de las mujeres en las entidades federativas y los municipios en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Una prioridad del INMUJERES es fortalecer institucionalmente a los MAM para que contribuyan a la igualdad de oportunidades y el ejercicio de los derechos de las mujeres en las entidades federativas, en los municipios y en las alcaldías de la Ciudad de México con el propósito de disminuir las brechas de desigualdad de género mediante el diseño y ejecución de acciones de atención y medidas especiales de carácter temporal.

El PFTPG contribuye al cumplimiento de la PNIMH señalada en la LGIMH, a lo establecido en el PND 2019-2024 y al PROIGUALDAD 2020-2024 y se suma al compromiso del Gobierno Federal de brindar beneficios directos a las mujeres con el propósito de alcanzar su bienestar.

Avances reportados:

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género

El INMUJERES, durante el tercer trimestre del año brindó asesoría electrónica, telefónica y por otros medios remotos a 419 MAM –31 IMEF y 388 IMM–, por parte de las personas responsables de cada entidad; además, se emitieron diferentes notificaciones mediante la Plataforma e-transversalidad 3.0.

La meta no se alcanzó debido a que, al tercer trimestre del año, ocho IMM declinaron su participación⁴⁷ durante las distintas etapas operativas del PFTPG, asimismo 101 IMM no requirieron asesoría, derivado de la publicación de diversos documentos de apoyo sobre las distintas etapas del proceso, así como del instructivo sobre la Plataforma e-transversalidad 3.0.

La cantidad de asesorías brindadas durante el trimestre, por tipo fue la siguiente:

⁴⁷ Las IMM que declinaron su participación son de Chiapas: Coapilla, Guerrero: Cocula, Jalisco: Colotlán, Oaxaca: Santiago Lachiguiri, Puebla: Ahuehuetitla, Tlaxcala: Apetatilán de Antonio Carvajal y Yucatán: Conkal y Telchac Pueblo.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Cuadro 1
Total de asesorías brindadas a las IMEF y a las IMM

Modalidad	Correos electrónicos asesoras/es	Correos electrónico e-transversalidad	Telefónica	Remotas
I	1,302	195	268	7
II	3,009	787	3,096	9
Total	4,311	982	3,364	16

Fuente: Dirección de la Política Nacional de Igualdad en Entidades Federativas y Municipios, Dirección General de la Política Nacional de Igualdad y Derechos de las Mujeres, INMUJERES. La información se reporta con corte al 30 de septiembre.

Referente al seguimiento y monitoreo, en agosto, el INMUJERES llevó a cabo dos reuniones virtuales con los MAM, en las cuales se trataron temas como las consideraciones para la presentación de cierre anticipado y recursos no devengados; y para los MAM que concluyen su proyecto en noviembre, las consideraciones para la ejecución de los proyectos beneficiados, el seguimiento a la ejecución de metas y las modificaciones a los proyectos. Se contó con la participación de 515 personas (482 mujeres y 33 hombres).

Asimismo, se llevaron a cabo dos reuniones virtuales de seguimiento en septiembre, dirigidas a los MAM que concluyen su proyecto en noviembre, en las cuales se presentaron consideraciones para la integración del informe de avance físico financiero, así como conocer los avances en la ejecución de los proyectos beneficiados.

La meta se superó debido a que se realizó una reunión más de lo programado, en agosto, dirigida a los MAM que solicitaron terminar de manera anticipada sus proyectos derivado del cambio de administración.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La emergencia sanitaria por COVID-19 y las consecuencias desproporcionadas que ha tenido en la vida de las mujeres en México, ha obligado al INMUJERES a innovar y reorientar su quehacer. Por lo anterior, el instituto ha reformulado diversas actividades incluidas en el Programa Institucional 2020-2024, con el fin de dar atención a los nuevos retos que aquejan a las personas que habitan en el país.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Atención a Víctimas

Ramo: 47 Entidades no sectorizadas

Clave de la UR: AYJ

Nombre de la UR: Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas

Clave del Pp: E033

Nombre del Pp: Atención a Víctimas

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 101. Diseño e instrumentación de la política pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres

106. Capacitación permanente dirigida a que las y los servidores públicos se apropien de la perspectiva de género en la atención integral a víctimas y ofendidos

Definición de la población objetivo

La población objetivo de las acciones 101 y 106 -etiquetadas en el Anexo 13- es el personal que labora en la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV); con particular interés en aquel que, por su competencia, tiene un trato directo o proporciona servicios a las víctimas. Para el tercer trimestre del 2021, se tienen registradas 428 personas laborando en esta institución, de las cuales poco más de la mitad son mujeres (59%). De acuerdo con su distribución territorial, se observa que el 58.7% del total de personal que labora en la CEAV, se concentra en las oficinas centrales o en el Centro de Atención Integral de la Ciudad de México; en tanto que, en el resto de las entidades, el promedio de personas es de 5.5.

Es importante mencionar que de acuerdo con los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (noviembre, 2020), la mayoría del personal tiene 5 o menos años de laborar en la CEAV (69%), aspecto que plantea la necesidad de fortalecer los servicios de capacitación, formación y actualización del personal de reciente ingreso a la institución. Debido a que una parte importante del personal de la CEAV tiene trato directo con las víctimas, a través de los servicios que le proporcionan como ayuda inmediata, medidas de asistencia y reparación integral; es indispensable fortalecer y mejorar sus competencias profesionales mediante la capacitación en materia de los enfoques transversales (género, derechos humanos, psicoemocional y diferencia y especializado) que, de acuerdo con el Modelo Integral de Atención a Víctimas, deben aplicarse en la provisión de servicios para las personas en situación de víctima.

De acuerdo con la Ley General de Víctimas, esta institución tiene por objeto garantizar los derechos de las personas que han sido víctimas de algún delito del fuero federal y/o de violaciones a sus derechos humanos cometidas por alguna autoridad federal.

De acuerdo con el artículo 4 de esta Ley se denominan víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte.

Son víctimas indirectas los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella.

Son víctimas potenciales las personas físicas cuya integridad física o derechos peligren por prestar asistencia a la víctima ya sea por impedir o detener la violación de derechos o la comisión de un delito.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Son víctimas los grupos, comunidades u organizaciones sociales que hubieran sido afectadas en sus derechos, intereses o bienes jurídicos colectivos como resultado de la comisión de un delito o la violación de derechos.

La calidad de víctimas se adquiere con la acreditación del daño o menoscabo de los derechos en los términos establecidos en la presente Ley, con independencia de que se identifique, aprehenda, o condene al responsable del daño o de que la víctima participe en algún procedimiento judicial o administrativo.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Si bien la posibilidad de enfrentar un hecho victimizante no es exclusivo de algún segmento de la población, las investigaciones sobre la incidencia y prevalencia delictiva señalan que hay ciertos grupos de la población cuya inscripción de sus características propias en un contexto determinado les coloca en una situación de vulnerabilidad, es decir, aspectos como la edad, el sexo, la orientación sexual, entre otros, no significan por sí mismos un factor de vulnerabilidad, pero estos factores en un contexto determinado pueden colocar exponencialmente a las personas en determinados niveles de riesgo de padecer discriminación, expresiones de violencia o algún otro hecho victimizante.

En ese sentido, en México recientemente se han realizado mediciones y estimaciones sobre prevalencia delictiva, los niveles de incidencia delictiva y la cifra negra. También, se ha buscado obtener información sobre la percepción de la seguridad pública, así como el desempeño de las instituciones a cargo de la seguridad pública y la procuración de la justicia. También se recaba información sobre las características del delito, el contexto de la victimización y el impacto económico y social del delito.

De la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2020, que regularmente publica el INEGI, se desprende que, aunque la incidencia de delitos en hombres es mayor; en materia de delitos sexuales, son las mujeres las que resultan más afectadas. Como se puede apreciar en la tabla 1 del Anexo 3, las mujeres son quienes más se enfrentan a delitos relacionados con violencia de género.

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, estima que el 66.1 por ciento de las mujeres de 15 años o más, ha vivido al menos un incidente de violencia emocional, física, sexual, económica o algún tipo de discriminación a lo largo de su vida. Las cifras sobre la incidencia y prevalencia de la violencia de género muestran que ésta ocurre tanto en el espacio público (escolar, laboral o comunitario) como en el espacio privado (ámbito familiar o de pareja); aunque es importante destacar que la mayor incidencia se observa en la violencia de pareja.

Diversas fuentes señalan que, en 2020, derivado del confinamiento que se aplicó por la pandemia del virus SARS-CoV2 (más conocido como Covid-19), la violencia contra las mujeres por razones de género se incrementó de manera significativa, principalmente en el ámbito familiar. Al respecto, la Encuesta Nacional de Seguridad Pública (ENSU) del tercer trimestre del 2020, reporta que, entre enero y septiembre de ese año, el 9% de los hogares experimentaron alguna situación de violencia familiar. De acuerdo con el Informe elaborado para la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencia, titulado Las dos pandemias Violencia contra las mujeres en México en el contexto de Covid 19, las llamadas al 911 relacionadas con “violencia contra la mujer” aumentaron en 42% durante el mes de abril de 2020 con respecto a ese mismo mes del año anterior (Puede consultarse en: <https://equis.org.mx/wp-content/uploads/2020/08/informe-dospandemiasmexico.pdf>).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El feminicidio -delito que en 2012 se tipificó en el Código Penal Federal- es la expresión extrema de la violencia contra las mujeres; su incidencia ha tenido un crecimiento constante desde 2007, siendo el periodo de 2017 a 2020, los años más violentos para las mujeres. Además del crecimiento acelerado de los homicidios de mujeres, éstos se han expandido en gran parte de los estados y municipios del país (Fuente: Agudelo, M. y Castro, R. (2020) "Homicidio de mujeres en México: una visión geográfica y temporal", en Castro, R. y Riquer, F. (coord.) Violencia contra mujeres Sobre el difícil diálogo entre cifras y acciones de gobierno, México, UNAM/CRIM, pp. 29-47).

El incremento de la violencia por razones de género plantea grandes retos para el Estado mexicano, toda vez que su elevada incidencia y expansión en el territorio nacional, la convierte en uno de los problemas más acuciantes en materia de derechos humanos. Por tal razón, se hace indispensable garantizar la atención integral a las víctimas, conforme lo establece el Art. 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley General de Víctimas.

La protección a las víctimas -de acuerdo con los ordenamientos en la materia-, significa desarrollar políticas públicas para proporcionarles ayuda, asistencia, atención, acceso a la justicia, a la verdad y a la reparación integral. Estas políticas deben diseñarse e implementarse con base en los enfoques: de derechos humanos, perspectiva de género, diferencial y especializado y transformador. En este sentido, también es fundamental que estas acciones estén guiadas bajo los principios de progresividad y no regresividad; no criminalización; interés superior de la niñez; debida diligencia y gratuidad, conforme lo establecido en el art. 5 de la Ley General de Víctimas.

En este sentido, la CEAV, como instancia que proporciona servicios de asistencia, protección, atención, verdad, justicia, y reparación integral a las víctimas del delito o de violaciones a derechos humanos, tiene el reto de garantizar que los servicios proporcionados por su personal sean de calidad, dignos, integrales y efectivos. Como se ha mencionado en el apartado de población objetivo, en esta institución laboran 428 personas, más de la mitad son mujeres (58.6%); el 17.8% del personal tiene entre 15 y 29 años; el 57.7% tiene entre 30 y 44 años; el 21.5% tiene entre 45 y 59 y el 3% tiene 60 o más años. La mayoría del personal ocupa cargos de jefatura de departamento (43%), enlace (24%) u operativo (5%).

Es así, que la población objetivo de las acciones programadas en el Anexo 13 es el total de mujeres y hombres que laboran en la CEAV (428 personas). La difusión de información sobre los derechos de las víctimas y promoción de medidas de conciliación de la vida laboral y la vida personal y familiar al interior de la CEAV están dirigidas a todas las personas servidoras públicas de esta instancia; en tanto que las acciones de capacitación en el marco del "Programa estratégico de profesionalización continua con enfoque de género, derechos humanos, psicosocial, interseccional e intercultural para la atención y reparación integral a víctimas" están dirigidas al personal que labora en la CEAV y desempeña funciones de atención directa a las víctimas. La meta en materia de capacitación para este año es capacitar al menos a 60 servidoras y servidores públicos cuya principal función es proporcionar atención directa a las víctimas.

El personal que proporciona atención directa a las víctimas labora en la Dirección General de Atención Individual a Víctimas, en la Asesoría Jurídica Federal o en los Centros de Atención Integral ubicados en las entidades federativas del país. Actualmente, se estima que son 282 personas que brindan atención directa a las víctimas. La mayoría del personal que atiende de manera directa a las víctimas son mujeres (58%) y está compuesto principalmente por abogadas(os); psicólogas(os) y trabajadoras(es) sociales. Este personal atiende a víctimas de delitos federales o de violaciones de derechos humanos de carácter federal.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Por la naturaleza institucional de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas la atención inmediata y de primer contacto a las personas en situación de víctima se ofrece con la misma urgencia, prontitud, debida diligencia, calidad y calidez tanto a hombres como a mujeres.

NO APLICA

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Acciones en materia de capacitación y formación continua en materia de igualdad de género

Durante el tercer trimestre de 2021, se capacitaron 24 personas que laboran en la CEAV, mediante los cursos o diplomados en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación que ofertan otras instituciones como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la Dirección General de Igualdad de Derechos y Paridad de Género del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, la Fiscalía General de la República y la Universidad Nacional Autónoma de México. Es importante mencionar que estas personas participaron en 68 cursos o diplomados, es decir, varias de ellas asistieron a más de un curso, tal como se puede apreciar en la tabla 2 del Anexo 3.

Por otra parte, la Dirección General de Evaluación y Consolidación de la CEAV capacitó a 415 personas del servicio público que laboran en la Secretaría de la Defensa Nacional, Fiscalía General de la República y el Sistema Nacional del Desarrollo Integral de la Familia. Cabe mencionar que, a diferencia del trimestre anterior, la mayoría del personal capacitado fueron hombres (58.6%), mientras que el 41.6% fueron mujeres. Los temas tratados en las capacitaciones fueron sobre el Modelo Integral a Víctimas; el ABC del acompañamiento; Reparación Integral del daño; Nuevas masculinidades y la Ley General de Víctimas. (Véase tabla 3 del Anexo 3).

En el tercer trimestre del año, se logró avanzar en el diseño del proyecto de capacitación sobre la aplicación de los enfoques transversales para la atención a víctimas (de género, de derechos humanos, psicosocial y diferencial y especializado) dirigido principalmente al personal de la CEAV que labora de manera directa en la provisión de los servicios de ayuda inmediata, asistencia y reparación integral. Se proyecta capacitar en este año, al menos, a 60 servidoras y servidores públicos de oficinas centrales y de los Centros de Atención Integral que se encuentran ubicados en las 31 entidades federativas del país; para 2022 se espera capacitar a otras 100 personas y una cantidad similar será capacitada en 2023; con lo cual se estima que el total de personal que atiende directamente a las víctimas estará capacitado en materia de los enfoques transversales para el 2023. Se proyecta realizar la capacitación para el personal de la CEAV durante el mes de noviembre.

El 24 de septiembre de 2021, la UGEI impartió la conferencia virtual sobre la “Ley General de Víctimas y disposiciones locales para el caso del Estado de Guerrero”, dirigida a 14 abogadas, psicólogas, trabajadoras sociales, doctoras y enfermeras del Centro de Desarrollo Comunitario de Ayutla, en la comunidad indígena Mep'aa de Barranca Tecoani, y del Centro de Atención a la violencia contra las mujeres del municipio de Ayutla, Guerrero.

Elaboración del estudio exploratorio sobre el grado de avance efectivo de los enfoques transversales en la atención a víctimas (derechos humanos, género, diferencial y especializado y psicosocial).

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGEI aplicó, mediante formulario de google, un cuestionario sobre el grado de avance en la aplicación de los enfoques de género, derechos humanos, psicosocial y diferencial y especializado en la atención a las víctimas, para identificar el nivel de conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades organizacionales por parte del personal que atiende de manera directa a las víctimas..

La recopilación de datos de esta encuesta concluyó el 27 de agosto del presente año y con base en esta información se elaboró el estudio exploratorio sobre el grado de avance efectivo de los enfoques transversales en la atención a víctimas (derechos humanos, género, diferencial y especializado y psicosocial).

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Este estudio corresponde a una de los indicadores de la CEAV comprometidos en el marco del Anexo 13. Se anexa el estudio en comento, como evidencia del cumplimiento de dicho indicador.

El *Estudio exploratorio sobre la aplicación de los enfoques transversales en la atención a víctimas, 2021*, elaborado por la Unidad de Género, Ética e Inclusión de la CEAV, muestra algunas fortalezas y debilidades que enfrenta la institución respecto a las capacidades profesionales (conocimientos, habilidades y actitudes) e institucionales (soporte documental, procesos de planeación y evaluación, entre otros) en materia de la aplicación de los enfoques de derechos humanos, género, psicosocial y diferencial y especializado en la prestación de los servicios de ayuda inmediata y asistencia que se proporcionan a las personas en situación de víctimas, a través de la Dirección General de Atención Individual a Víctimas (DGAIV), área en la que están adscritos los Centros de Atención Integral que se distribuyen en las entidades federativas del país.

Entre los resultados obtenidos, cabe destacar que se identifica que la CEAV cuenta con un capital humano valioso, toda vez que tiene experiencia en la atención a víctimas y algunas personas cuentan con estudios de posgrado. Asimismo, cuenta con conocimiento en materia de los enfoques transversales y presenta altos niveles de sensibilidad respecto a temas de derechos humanos, igualdad de género, discriminación e inclusión. La mayoría del personal ha recibido capacitación sobre los enfoques transversales, estos servicios han sido proporcionados principalmente, en los últimos tres años, por la propia CEAV.

Sin embargo, también se identificó alta rotación del personal en la CEAV, falta de experiencia y escasa capacitación en atención a víctimas de las personas de nuevo ingreso, aspectos que representan grandes desafíos para fortalecer las capacidades profesionales de aproximadamente una tercera parte de las y los servidores públicos de la DGAIV, quienes laboran en las oficinas centrales o en los Centros de Atención Integral.

En este sentido, una de las áreas de oportunidad que plantean los resultados de este estudio tiene que ver con la necesidad de desarrollar y fortalecer acciones de sensibilización y capacitación especializada para todo el personal que labora en la CEAV. El estudio plantea que la capacitación que se proporcione deberá ser diferencial y especializada de conformidad con la diversidad de conocimiento, experiencia y actitudes que se observa entre el personal de la DGAIV, dichos servicios son necesarios para la aplicación de los cuatro enfoques, aunque se aprecia una mayor necesidad en los enfoques psicosocial y diferencial y especializado. Asimismo, se identificó la importancia de desarrollar y difundir un soporte documental (manuales, guías, metodologías, lineamientos, etc.) entre el personal que proporciona atención a las víctimas, que permita una mayor comprensión teórica de los enfoques transversales, pero también favorezca y facilite su aplicación. De igual forma, resalta la relevancia que el personal señala en cuanto a mejorar la coordinación y vinculación al interior y al exterior de la CEAV.

Acciones para la institucionalización y transversalización de la perspectiva de igualdad de género

Durante el tercer trimestre de 2021 se dio continuidad al servicio del Lactario que se encuentra ubicado en las Oficinas Centrales de la CEAV, ello con el objetivo de contribuir al ejercicio de los derechos de las mujeres lactantes que trabajan en esta institución. Además, en el marco de la Semana de la Lactancia, se difundieron cuatro postales relativas a la promoción de la lactancia y el uso del lactario.

Se mantiene en operación el Centro de Documentación de la Unidad de Género, Ética e Inclusión de la CEAV. El acervo del CEDOC está compuesto por aproximadamente 600 materiales (libros, revistas, videos, entre otros) en formato digital o en físico. En el cuarto trimestre del año se implementarán acciones de difusión para promover entre el personal de la CEAV el acceso a los materiales del CEDOC.

La CEAV publicó en su portal de internet -el 27 de septiembre- el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres- 2021-2024 de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, el cual elaboró la UGEI con el apoyo y la guía del Instituto Nacional de las Mujeres. Se anexa la liga para su consulta.

<https://www.gob.mx/ceav/documentos/programa-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres>

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Respecto a las acciones de difusión sobre información de los derechos de las víctimas y promoción de medidas de conciliación de la vida laboral y la vida personal y familiar al interior de la CEAV, indicador comprometido en el Anexo 13; se informa que durante el tercer trimestre se continuo con la implementación de la estrategia de difusión.

La difusión tiene el propósito de generar cambios actitudinales entre el personal del servicio público de la CEAV que contribuyan a eliminar los estereotipos y roles de género que refuerzan la división sexual del trabajo, y a fomentar la cultura de no discriminación y de igualdad entre mujeres y hombres.

Durante el tercer trimestre de 2021, se realizaron 40 acciones de sensibilización y concientización sobre temas de igualdad de género, a través de postales, flyers e infografías. Este material se difunde -a través del correo institucional- al personal que labora en la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (tanto en Oficinas Centrales como de los Centros de Atención Integral ubicados en las entidades federativas del país. La elaboración y difusión de los mensajes fue realizada principalmente por la Unidad de Género, Ética e Inclusión y el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la CEAV.

Los temas de las acciones de difusión realizadas durante este trimestre fueron: Protocolo para la prevención, atención y sanción de hostigamiento y acoso sexual; Semana Mundial de la Lactancia, el Día Mundial contra la Trata de Personas; Conmemoración del Día de NO violencia contra la mujer, Día Nacional de la Mujer Indígena y la divulgación del Diagnóstico Nacional sobre discriminación a la comunidad LGBTI, entre otros temas.

Cabe mencionar que la difusión se realiza a través del correo institucional unidad.genero@ceav.gob.mx, cuenta asignada a la Unidad de Género, Ética e Inclusión; estos mensajes tuvieron como destinatarios a las 428 personas que laboran en la CEAV.

Se anexa el documento “Difusión tercer trimestre” con evidencia de la difusión.

Acciones para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en la CEAV

Con el objetivo de fortalecer y mejorar la implementación del *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas ha realizado las siguientes acciones:

- Difusión periódica del Pronunciamiento Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual. Publicado en la página oficial de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas. Se anexa liga:
<https://www.gob.mx/ceav/documentos/pronunciamiento-cero-tolerancia-ceav?state=published>
- Difusión de mensajes para que el personal que labora el CEAV conozca el contenido del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la CEAV.
- Se proporcionó orientación y se da seguimiento a los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que se han denunciado en la CEAV.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Sin duda, uno de los principales obstáculos que actualmente se vive en la Administración Pública son los ocasionados por la pandemia de Covid-19. El confinamiento prolongado ha planteado desafíos para desarrollar nuevas formas y dinámicas de trabajo, en particular con respecto a los servicios de capacitación para personas del servicio público de la CEAV. Este aspecto, aunado a algunas dificultades de acceso a equipos de cómputo adecuados para las reuniones de trabajo vía remota y/o capacitaciones en línea (e-learning), en ocasiones hacen más lento o complicado el desarrollo de los procesos

Sin embargo, las nuevas tecnologías de información representan una oportunidad para diversificar los medios de difusión y capacitación sobre la aplicación de los enfoques transversales en la atención a víctimas. Asimismo, se ve como una oportunidad la consolidación de los mecanismos de coordinación interinstitucional en materia de igualdad de género, con lo cual se espera mejorar la gestión y el intercambio de buenas prácticas.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa Nacional de Becas Artísticas y Culturales

Ramo: 48 Cultura

Clave de la UR: E00

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura

Clave del Pp: S303

Nombre del Pp: Programa Nacional de Becas Artísticas y Culturales

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 220. Formación de mujeres en las actividades Artísticas.

Definición de la población objetivo

Las/os estudiantes reinscritos o recién egresadas/os regulares con un promedio mínimo de 9.0 (nueve punto cero) que estudian Educación Artística a Niveles Técnico o Superior (Licenciatura) que demuestren contar con un proyecto académico autorizado por el órgano colegiado que corresponda en cada una de las escuelas.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El INBAL se tienen la visión que una de las principales variables para poder erradicar la brecha de género es con la educación, en ese sentido este programa de becas contribuye a erradicar dicha brecha, desde el 2016 se cuenta que las becas asignadas en números son superiores a la de los hombres.

Lo anterior se demuestra con la siguiente tabla:

Año	Hombres	Mujeres	% Asignado para mujeres
2016	333	663	66.5
2017	299	722	60.8
2018	284	621	68.6
2019	251	461	64.7
2020	255	467	64.6

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el tercer trimestre 2021, no se tuvieron avances en el programa de becas

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Para el presente año, se llevó a cabo el replanteamiento para la modalidad de becas de Apoyo para la Titulación, llevándose a cabo de la siguiente manera:

- Las Becas de Apoyo para la Titulación se dividió en dos pagos fraccionados, en el mes de mayo, se otorgó la primera parcialidad, esto al cumplimiento de requisitos establecidos en Convocatoria y en las Reglas de Operación.
- El segundo pago se realizará en el mes de noviembre y queda condicionado, hasta haber demostrado que el proyecto registrado haya tenido un avance de por lo menos el 50%.

Con ello se pretende garantizar que los recién egresados completen su proceso académico. Sumado a lo anterior que se cumpla con el objetivo para la cual fue creada dicha modalidad.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Desarrollo Cultural

Ramo: 48 Cultura

Clave de la UR: E00

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura

Clave del Pp: E011

Nombre del Pp: Desarrollo Cultural

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 124. Impulso a la producción artística en todo el país con representaciones femeninas de destacada incursión en las bellas artes y cultura

Definición de la población objetivo

Indicador 1. Se refiere al porcentaje de acciones o actividades cuyo contenido toca o gira en torno a la igualdad de género, sus derivaciones, oportunidades y problemáticas. El foco está en las actividades y acciones, no en los asistentes y su género (hombre, mujer, no-binario, transgénero, cisgénero, queer, "genderqueer", "non-conforming", etc.). Se trata, desde una perspectiva artística, e independientemente del género del espectador, deconstruir masculinidades, reflexionar sobre las consecuencias del heteropatriarcado, de las violencias y micro-agresiones por razón de género, y los retos y oportunidades que continúan habiendo para alcanzar una igualdad de género plena sin violencia física, económica y psicológica.

Indicador 2. Se define al agente cultural como aquellas personas que desarrollan un trabajo que contribuye al ciclo cultural, tanto en el ámbito de prácticas culturales como de expresiones artísticas y de prácticas transversales en el sector (<https://telar.cultura.gob.mx/>). Ejemplos: directoras de escena, escenógrafas, vestuaristas, utileras o atrecista, diseñadoras, editoras, correctoras de estilo, bibliotecarias, promotoras de lectura, curadoras, talleristas, museógrafas, museólogas, arquitectas, restauradoras, conservadoras, conferencistas académicas, etc.

Indicador 3. Se refiere al porcentaje de participación de mujeres artistas en las actividades culturales y artísticas. Por ello, la población objetivo son artistas creadoras y/o intérpretes en el teatro, danza, música, ópera, literatura y artes visuales.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Indicador 1. El diagnóstico sigue siendo el mismo al del trimestre anterior, pues el problema y implicaciones que se tratan de atajar son estructurales e históricos: las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres son parte de la cotidianidad; tienen una larga historia y se encuentran arraigadas en buena parte del imaginario colectivo de amplios segmentos de la población. Las brechas se manifiestan en discriminación, disparidad en ingresos, techos de cristal, en violencia física, económica y psicológica, y en la normalización

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

de micro-agresiones en forma de humor, sarcasmo y narrativas que reflejan una visión heteropatriarcal de la sociedad.

Históricamente el arte ha sido el espacio donde se expresan con mayor fuerza el germen de los movimientos sociales o de las más grandes transformaciones del mundo. A veces es el arte el que cambia en sí mismo, en relación con su propia dinámica y autonomía y otras veces, es donde se muestran con mayor profundidad los dilemas y contradicciones de esos momentos de cambio. Por ello, la programación de acciones o actividades en torno a la igualdad de género, sus problemáticas y derivaciones sigue y seguirá siendo necesaria para repensarnos como sociedad, de cara al presente y al futuro. Se trata, por un lado, de estimular desde el mundo simbólico de la música, la danza, el teatro, la literatura, la ópera y las artes visuales reflexiones para lograr deconstruir las bases sobre las cuales las desigualdades entre hombres y mujeres existen y por otro lado, de visibilizar el trabajo hecho e interpretado por mujeres en espacios libres de violencia, acoso y hostigamiento.

Se añade un elemento más. Desde la Subdirección General de Bellas Artes (SGBA) y la Subdirección General del Patrimonio Artístico Inmueble (SGPAI) del INBAL, se suscribe que las actividades y acciones que se programan abarcan la amplia gama que integra la identidad y expresión de género con la que los asistentes se auto identifican: hombre, mujer, no-binario, transgénero, cisgénero, queer, "genderqueer", "non-conforming", entre otros. El propósito sigue siendo el mismo: la deconstrucción de masculinidades, repensar las implicaciones y problemáticas derivadas de las desigualdades históricas de género y de los machismos introyectados en las personas independientemente de su identidad de género.

En términos generales, la programación de las coordinaciones nacionales, grupos artísticos y museos no solamente contempla que haya paridad de género en los proyectos programados, sino que se enfatiza un absoluto rechazo a discursos misóginos o discriminatorios en las propuestas. Los centros de trabajo adscritos a las dos Subdirecciones promueven cada vez más actividades que contribuyen a reflexionar sobre la desigualdad de género, los problemas a los que las mujeres deben enfrentarse en diversos contextos, y los posibles escenarios futuros a los que deseablemente como sociedad se puede aspirar y llegar.

Indicador 2. Al tener una larga historia y profunda familiaridad con el trabajo que va más allá del resultado artístico final, el INBAL reconoce la participación de agentes culturales que desarrollan el ciclo cultural local, regional y nacional. Como parte de su compromiso institucional con la equidad de género, el INBAL favorece la labor no solo de mujeres artistas, sino también de agentes culturales mujeres que contribuyen a las diferentes expresiones artísticas y prácticas transversales en el sector. Con un predominio histórico masculino en el área técnica e intelectual de las artes, se arroja luz y enfatiza el trabajo que llevan a cabo curadoras, museógrafas, escenógrafas, diseñadoras, bibliotecarias, talleristas, maquillistas, iluminadoras, promotoras de lectura, restauradoras, académicas en mesas redondas, etcétera, puesto que también representa una contribución directa a la economía del país.

Al no haber información de este tipo disponible antes del presente año, el objetivo del registro de cifras relacionadas con la producción, gestión, presentación y/o promoción artística y, sobre todo, con un enfoque de género, es llevar a cabo análisis relevantes y pertinentes. La continua recopilación de estos datos también permite el refinamiento de dicha base de datos y, así, a un mejor uso del conocimiento adquirido.

Si bien ha habido una progresiva incorporación de mujeres agentes culturales a labores tradicionalmente llevadas a cabo por hombres, la visibilización de su trabajo es doblemente necesaria: para romper con estereotipos añejos y, principalmente, para generar los espacios y contextos que aseguren una práctica artística y laboral libre de violencia, acoso y hostigamiento para todas y todos.

El programa de Extensión Cultural, por ejemplo, reportó en el periodo el mantenimiento de una paridad de género laboral. No obstante, reconoce que es solo el primer paso para establecer un espacio propicio para la libre expresión; el fomento de nuevas capacidades institucionales que logren, a su vez, vincularse con otras prácticas del mismo tipo —dentro y fuera del INBAL— es el aspecto fundamental en la eliminación de la desigualdad.

Indicador 3. Al tratarse de un problema estructural e histórico, el diagnóstico es igual al del trimestre anterior. De acuerdo con datos de Naciones Unidas, la discriminación, la escasez de oportunidades para el progreso profesional, la brecha salarial y la falta de visibilidad son elementos comunes para las mujeres artistas

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

(<https://news.un.org/es/story/2019/02/1450871>). Es así que se replican en el sector cultural los problemas sistémicos que enfrentan las mujeres en la sociedad en general. Además, debido a la pandemia, se han agudizado brechas debido al cuidado de terceros y labores domésticas que artistas llevan a cabo en el ámbito privado. Las repercusiones de esta carga de trabajo se pueden dar en el desarrollo de sus labores o en la misma profesionalización.

Esto se suma a que en las artes escénicas el problema no es la falta de creadoras, sino la falta de visibilidad de su trabajo en el teatro, danza y música mexicana. Por ejemplo, las directoras, dramaturgas y creadoras mexicanas han tenido poca visibilidad a lo largo de la historia del teatro mexicano. Así, quienes se reconocen como fundadores de corrientes, escuelas y compañías en el país, son mayoritaria y casi enteramente hombres. En el caso de las artes visuales, la principal preocupación de los recintos en este sentido se refiere a la brecha de desigualdad muy notable sobre todo en las colecciones, en las que una mínima parte está compuesta por obra de artistas mujeres. La representación de las mujeres históricamente, así como la perspectiva de género, han sido muy escasas no solo en los acervos, sino también, por ejemplo, en las metodologías de investigación, perspectivas curatoriales y revisiones historiográficas. Sin embargo, a partir de la visibilidad que se ha dado a esta problemática es como se han emprendido esfuerzos para contrarrestar esta situación, especialmente en lo que concierne a las áreas de investigación, curaduría, educación, mediación, etc.

Por todas estas razones es que las coordinaciones nacionales y grupos artísticos adscritos a la Subdirección General de Bellas Artes buscan estimular la participación de mujeres artistas en las actividades artísticas, para promover la igualdad de género, para visibilizar sus creaciones y/o interpretaciones, para que tengan voz dentro del ámbito, para que se revalorice su trabajo desempeñado, y haya una consciencia generalizada de que las brechas existentes deben cerrarse. Al mismo tiempo, el fomento de espacios seguros libres de violencia, acoso y hostigamiento es fundamental para el libre desarrollo de las mujeres artistas.

La recolección de datos e información relevante —como se pretende hacer con el presente registro— prioriza la eficiencia en el camino hacia la igualdad y reivindicación. Aunque anteriormente se han tomado algunas medidas para brindar más oportunidades, las cifras que se recaban desde este año con este reporte permitirán llevar a cabo análisis sobre el uso apropiado y significado de esta nueva información. En el mejor de los casos, estos indicadores podrían servir de base para sobre ellos construir y señalar las mejores prácticas para fomentar la equidad de género en diferentes niveles y ámbitos.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Indicador 1. Sí se cumplió. Con el propósito de estimular, desde el punto de vista artístico, la reflexión en torno a la desigualdad y violencia de género en diferentes contextos, romper estereotipos prevalecientes e imaginar escenarios sociales distintos, más igualitarios, los centros de trabajo adscritos a la SGBA y SGPAI diseñaron e implementaron durante el trimestre varias actividades en esta línea institucional. Gran parte de los avances y resultados se explica por el momento de reflexión que surgió dentro de la pandemia. Con el florecimiento de espacios y foros de discusión en línea y la difusión de ideas de un modo instantáneo provocó

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

una ola creativa a partir de la cual se cuestionan, desde diversas perspectivas, las anquilosadas dinámicas y repetición de patrones de dominación que las nuevas generaciones no están dispuestas y dispuestos a conservar, y que como sociedad en general se aspira a subvertir.

Por ejemplo, la Coordinación Nacional de Teatro buscó, con los programas de Teatro para niñas, niños y jóvenes y en el Programa de Teatro Escolar en la Ciudad de México, ofrecer priorizar contenidos que no solo promuevan la igualdad de género, sino que también se dediquen a erradicar discursos misóginos o discriminatorios. Es así que durante el tercer trimestre destacaron las obras Feroz, una fábula para la infancia, que aborda la temática del abuso intrafamiliar y cómo "Caperuza" encuentra y construye sus herramientas para recuperar su voz y no dejar que el miedo la destruya; y Katsumi y el Dragón, que trata sobre una niña que vence sus miedos y traza su camino como heroína de sí misma para ser reconocida como guerrera samurai. El Centro de Producción de Danza Contemporánea (Ceprodac), por medio del programa Testimoniales, generó un espacio de diálogo con personalidades de la danza contemporánea que han contribuido en la consolidación de la danza mexicana, particularmente con las mujeres que han tenido un papel fundamental en el desarrollo de esta vertiente el país. También se transmitieron obras de archivo de mujeres artistas.

La Coordinación Nacional de Música y Ópera realizó actividades virtuales y digitales enfocadas en el ámbito pedagógico y la presencia de las mujeres en las artes. La Orquesta de Cámara de Bellas Artes reporta que en los últimos cinco años se ha incrementado la participación de mujeres en las audiciones ganando puestos en sus diferentes secciones debido principalmente al alto nivel de preparación que se está dando en las escuelas de música del país.

El Centro de Experimentación y Producción de Música Contemporánea (Cepromusic) programó obras de compositoras internacionales como Kaija Saariaho, Clara Iannotta, Helga Arias Parra y nacionales como Gabriela Ortiz, Georgina Derbez, Marisol Jiménez, así como el estreno mundial de 3 obras por encargo a Alejandra Hernández, Ana Paola Santillán y Erika Vega, que se programaron en sus conciertos de temporada. De esta manera, durante el trimestre se aseguró que en los programas del 52% de sus conciertos virtuales o presenciales hubiera obras de compositoras, manteniendo un desempeño similar a trimestres anteriores. Por otra parte, el Cepromusic realizó la publicación de la convocatoria del Programa de Residencias Artísticas de Grupos Estables PRAGEI para Instrumentistas. Como parte del proceso de insaculación para la selección de jurado, se buscó en todo momento la paridad de género con lo cual se espera que en las diferentes etapas de selección de esta convocatoria haya una evaluación más equitativa para las instrumentistas candidatas.

En el mismo sentido, la Coordinación Nacional de Literatura programó mesas redondas, presentaciones editoriales y lecturas relativas a subrayar el papel de escritoras en la literatura, a destacar y dar a conocer la poesía femenina. Tanto esta Coordinación como Extensión Cultural buscan en todas las actividades que haya una equidad de género entre los participantes, que incluyó en el caso de Extensión Cultural, la participación de dos mujeres intérpretes de Lengua de Señas Mexicana.

La Coordinación Nacional de Artes Visuales ha logrado consolidar la participación de mujeres y el enfoque de género en las acciones de los recintos. Por ejemplo, el Museo de Arte Moderno llevó a cabo actividades educativas con el objetivo de empoderar a niñas y niños, así como visibilizar el papel de mujeres artistas. El Museo Casa Estudio Diego Rivera y Frida Kahlo continuó con sus esfuerzos de dar visibilidad a arquitectas y mujeres artistas, al igual que contar con un equipo equilibrado, con investigadoras y curadoras del medio. El Museo de Arte Carrillo Gil continuó con el criterio de paridad en la invitación a artistas y colaboradores de los proyectos artísticos y educativos con la intención de visibilizar, dialogar y reflexionar a partir de distintas voces y miradas que se han visto reflejadas en la programación de este periodo. Se llevó a cabo el proyecto expositivo Tiempo compartido, en el que se convocó a los colectivos: Invasorix, Entre minas y Palmera Ardiendo, para desarrollar actividades que cuestionan de forma crítica el concepto de género e identidad, e investigan sobre la creación artística de diversas mujeres contemporáneas. El MACG también realizó el proyecto Milpa Alta: Echar montón en colaboración con el Colectivo Amasijo, en el que se convocó a mujeres productoras de Milpa Alta para instalar un mercado con diversos productos en el patio del museo durante los meses de septiembre y octubre. A la par se realizan mesas de diálogo para reflexionar en torno a la geopolítica de los alimentos, ecofeminismos e independencia alimentaria. El mercado es al mismo tiempo una ventana a Milpa Alta que, junto con sus alimentos, recetas y narrativas, presentan las historias de resistencia de la ciudad. El Museo Nacional de Arte incluyó dentro de su programación la actividad "Taller

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

hecho vestido” en las salas virreinales, a propósito de la exposición de Miriam Medrez, el cual reflexiona entorno al vestido y la violencia de género. En septiembre, el Munal conmemoró la trayectoria de Tina Modotti como parte relevante de las mujeres artistas de la colección, con la exposición itinerante en Chihuahua a fin de reflexionar sobre la certera influencia de las mujeres en el pensamiento revolucionario del siglo XX. Por último, Museo cuenta con una exposición en línea relativa a los 100 años de la Escuela Mexicana de Pintura, donde la inserción de Mariana Yampolsky y Celia Calderón fungen como elementos nodales dentro del entramado de la revolución plástica y la colocación de la mujer en este medio.

- Número de acciones o actividades en torno a la igualdad de género en el trimestre: **331**
- Número de asistentes a las acciones o actividades en torno a la igualdad de género: **220,438**

Indicador 2. Sí se cumplió. Una vez más, los centros de trabajo adscritos reportan avances en relación con el trimestre anterior inmediato. La programación de varios de estos centros tienen al frente creadoras mujeres y/o equipos mayoritariamente conformado por mujeres. La involucración y participación de mujeres como gestoras culturales han tenido un incremento relevante.

La Coordinación Nacional de Teatro reporta una participación de mujeres de más del 80% en sus actividades. En el caso del Cepromusic, el regreso a las actividades presenciales ha sido favorable para incrementar el número de mujeres agentes culturales que participan en la producción, difusión y gestión de música contemporánea, es por eso que registró durante el periodo un 68% de mujeres del total de agentes. El continuo repunte en los porcentajes de la presencia de las mujeres en la promoción artística sugiere que se trata de un nicho de profesionalización y, principalmente, el importante involucramiento de las mujeres en el mismo ámbito antes de la pandemia.

En los museos de la Coordinación Nacional de Artes Visuales, el trabajo de mujeres agentes culturales se ha dado con una distribución más equitativa de las actividades y mayor presencia de ellas en las mismas, con un reconocimiento más igualitario y fomentando el trabajo colaborativo de manera más horizontal. Además, se ha logrado visibilizar su participación también con colaboraciones externas. Por ejemplo, el Museo Casa Estudio Diego Rivera y Frida Kahlo ha desarrollado un conjunto de contenidos digitales sobre el trabajo de mujeres a partir de la gestión de las propias trabajadoras del museo, en alianza con creadoras e investigadoras externas. Esto ha resultado en una red de trabajo solidario que impulsa el reconocimiento del trabajo de las mujeres en las artes. Por otro lado, el Museo del Palacio de Bellas Artes resaltó la relevancia histórica de la artista Olga Costa, al mismo tiempo que, en su mayoría, la gestión y ejecución de las actividades fueron llevadas a cabo por mujeres que forman parte del staff del recinto.

- Número de mujeres agentes culturales enfocadas en la producción, gestión, presentación y/o promoción artística: 531

Indicador 3. Sí se cumplió. Como en trimestres anteriores, las coordinaciones nacionales, grupos artísticos y museos hacen de la visibilización del trabajo de mujeres creadoras e intérpretes una prioridad en su programación de actividades artísticas. Por ejemplo, la Compañía Nacional de Ópera logró una mayor participación de mujeres artistas en las actividades de la compañía durante el trimestre, aumentando el alcance de las interpretaciones realizadas por mujeres. La Coordinación Nacional de Teatro sigue

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

esforzándose por optimizar y ofrecer un espectro más amplio de oportunidades con el fin de expandir el involucramiento de mujeres artistas y profesionales dentro y fuera del escenario.

En el caso de la Compañía Nacional de Danza, las brechas de desigualdad son cortas, debido a que el espectro laboral tanto en áreas administrativas, artísticas, técnicas, de producción, creación y operación se encuentran cubiertas por hombres y mujeres profesionales casi de forma paritaria. En particular, respecto al periodo anterior, se reporta que se contó con un mayor número de coreógrafas, diseñadoras y bailarinas. En cambio, la Coordinación Nacional de Danza identifica que en el ámbito continua la desigualdad en oportunidades profesionales, a pesar de que haya un gran número de coreógrafas o directoras participantes.

La Coordinación Nacional de Música y Ópera busca tomar la reanudación de actividades presenciales como una oportunidad para replantear la presencia de las mujeres en las artes, retomando así aprendizajes de los trimestres pasados. Esta Coordinación reporta que es necesario seguir impulsando proyectos artísticos de calidad con criterio de género que les permitan a las mujeres acceder a más y mejores espacios. En este sentido, el Estudio de Ópera de Bellas Artes señala que aunque la participación de hombres sea mayor, el caso de éxito de esta generación es una alumna que consiguió una beca de estudio en el extranjero; por los mecanismos administrativos, no se puede reemplazar a la beneficiaria hasta la renovación de convocatoria.

Por su parte, la Coordinación Nacional de Literatura reporta un crecimiento del 50% en el total de sus actividades, en las que la participación de las mujeres también aumentó. Así, esta coordinación considera haber logrado en el trimestre una paridad en eventos culturales promovidos y difundidos por este centro de trabajo. Extensión Cultural procuró mantener mayor equidad en la programación de artistas hombres y mujeres, así como autores y autoras en las actividades de fomento a la lectura. Se tuvo una mayor participación de mujeres actrices en los ciclos de lectura en comparación con la de hombres.

La Red de Museos INBAL ha dado continuidad a los esfuerzos de visibilizar el trabajo de las mujeres con carácter permanente y desde distintas ópticas como son la artística, académica, educativa, de mediación, gestión y desde la participación del público, a partir de los programas expositivos, públicos, académicos, estrategias de difusión, colaboraciones y el propio trabajo interno de los museos. El Museo Casa Estudio Diego Rivera y Frida Kahlo posicionó el programa de contenidos digitales con perspectiva de género la interior, con su equipo de trabajo y en diálogo con la comunidad del museo. El Munae registró importantes resultados en materia de igualdad, como el balance de exposición de la obra de artistas mujeres y hombres, con la exposición presencial El gesto y la huella, de la artista gráfica Carmina Hernández, que comparte las salas del museo con la muestra del artista plástico Roger von Gunten. También destacaron conversatorios y presentaciones editoriales en los que la participación de la mujer tomó fuerza. El Museo Nacional de Arte cuenta con 42 mujeres artistas representadas de manera importante en la colección permanente del recinto; además, se integró en la programación a Miriam Medrez, quien expone de manera temporal una muestra relativa al vestido como medio de comunicación y como postura frente a la violencia femenina.

Todos los ejemplos anteriores ilustran cómo se ha fomentado la presencia de las mujeres en las artes a través de encargos, producciones, colaboraciones y otras formas de trabajo en el que las mujeres son las principales agentes encargadas de dichas actividades.

- Número de mujeres artistas en las actividades culturales y artísticas: 891

Todas las acciones y actividades anteriores, de los tres indicadores, se enmarcan en los siguientes instrumentos:

Proigualdad

1.2.3 Promover estrategias de difusión que generen cambios actitudinales para eliminar los estereotipos y roles de género que refuerzan la división sexual del trabajo y que permitan fomentar las capacidades productivas de las mujeres.

1.2.6 Impulsar proyectos culturales comunitarios para reforzar el reconocimiento y valorización de las capacidades productivas de las mujeres en su diversidad y la transformación de los roles de género.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

5.3.3 Promover la realización de cursos, actividades recreativas y culturales, tanto dentro como fuera de la escuela, para promover la autonomía y el empoderamiento de las niñas, las adolescentes y las jóvenes.

6.3.7 Fomentar estrategias comunitarias de recreación, culturales o deportivas que permitan a las mujeres y niñas tener actividades lúdicas que fortalezcan los lazos sociales como herramienta para la construcción de una cultura de paz.

CEDAW

Rec. 28. Relativa a las obligaciones básicas de los Estados parte de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Alineación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus metas.

ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Meta: Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Indicador 1. Las actividades en torno a la igualdad de género tienen el propósito de hacer visibles hacia adentro y hacia afuera las oportunidades y obstáculos a los que se enfrenta la mujer (y otras identidades y expresiones de género) para así deconstruir y dar paso a una visión más incluyente e igualitaria. Se buscan con estas actividades romper estereotipos, enfatizar obras creadas y/o interpretadas por mujeres, y que se logre reflexionar en torno problemáticas prevalentes en forma de discriminación, violencia, micro-agresiones, techos de cristal, etc., que enfrentan las mujeres de forma cotidiana.

La Coordinación Nacional de Danza ve en los medios digitales una oportunidad para transmitir y difundir un mensaje de igualdad entre mujeres y hombres, junto con sus actividades artísticas presenciales. Por otro lado, la Compañía Nacional de Danza recalcó la importancia de la salud, puesto que gran parte de la logística de eventos depende del bienestar colectivo de la compañía. En julio se tuvo que posponer el inicio de la temporada por un caso positivo.

La Coordinación Nacional de Música y Ópera reporta que es necesario seguir impulsando proyectos artísticos de calidad con criterio de género que permitan a las mujeres acceder a más y mejores espacios y mejorar así su representación en las artes. En el caso de la Orquesta de Cámara de Bellas Artes, la falta de conceptualización en las programaciones de las diferentes orquestas tenía como consecuencia un esquema repetitivo de acciones. Sin embargo, la creciente información y documentación en torno al tema, ha permitido obtener una definición de igualdad de género, y así revisar y replantear los contenidos temáticos de las temporadas de concierto, tomando esto como una oportunidad de redescubrir a las compositoras e intérpretes tanto nacionales como de otras latitudes.

Uno de los obstáculos del Cepromusic para incrementar el interés en la música contemporánea está en la baja difusión que realiza el Centro sobre sus actividades. Este obstáculo fácilmente se puede convertir en una oportunidad si se consigue una persona responsable de difusión que, con formación y sensible en comunicación con enfoque de género, contribuya a desarrollar las estrategias que incrementen la visibilidad de las actividades del Cepromusic. Como alternativa, para resarcir esta debilidad, el Cepromusic ha apostado

Obstáculos y oportunidades durante la operación

por realizar colaboraciones inter e intrainstitucionales, por ejemplo, a través de conciertos en museos, *streaming* en redes sociales y participación en festivales como la Bienal Internacional de Radio, o el Callejón del Ruido a través de la Universidad de Guanajuato, e incluso con actividades formativas con la Escuela Superior de Música y Danza de Monterrey.

A diferencia de los beneficiarios del Estudio de Ópera de Bellas Artes, para quienes la pandemia ha truncado sus conciertos regulares, para la Coordinación Nacional de Literatura la contingencia sanitaria ha representado una oportunidad para ampliar su alcance, tanto en audiencia, como en actividades. En Extensión Cultural se ha dado continuidad a la integración igualitaria del equipo de trabajo con resultados muy positivos. Se ha mantenido el equilibrio en relación con la participación de actividades artísticas entre hombres y mujeres, incluso hay un pequeño incremento en la participación femenina. Las oportunidades que brindan las actividades en torno a la igualdad de género se traducen en alcanzar un mayor público, dar a conocer a mujeres escritoras, actrices y creadoras, tanto su trabajo, trayectoria, así como sus habilidades artísticas. Se genera así una interacción con el público y se promueve la equidad e igualdad.

La Red de Museos INBAL señala problemáticas de distintas índoles para los museos. La baja participación masculina en las acciones relacionadas con los temas de género (MAM), el estudio del papel de las mujeres en el arte desde un enfoque predominantemente biográfico (MCEDRFK) y la poca representatividad en las colecciones (Munae), se suman a otros obstáculos acentuados por efecto de la pandemia, como lo ha sido la complejidad de los formatos híbridos en las actividades (MACG). Por otro lado, se ven también oportunidades en el refuerzo de las colaboraciones con creadoras y profesionales del arte, tanto externas como de quienes forman parte de los equipos de los museos, como parte del trabajo que busca enriquecer, impulsar y otorgar una mayor representatividad de las mujeres en sus distintos campos de acción.

Las actividades con enfoque de género se ven nutridas al contar con una mayor participación de mujeres, ya que esto implica, entre muchas otras cosas, que se externe la multiplicidad de posturas y experiencias que comparten a través de estas actividades hacia el público. El trabajo conjunto con otras áreas ha sido fundamental para la conceptualización, planificación y elaboración de estas acciones.

Indicador 2. En la medida en que una de las principales barreras de acceso a las mujeres agentes culturales son todavía las percepciones culturales de construcción de género, es un imperativo atender y prevenir con mecanismos tradicionales que obstaculicen su desarrollo como fomentar la ruptura de estereotipos de género que promueven percepciones y prácticas de discriminación, desigualdad e inclusive, violencia contra la mujer.

Se continúa enfatizando la creación y promoción de contextos seguros, toda vez que la participación igualitaria representa solo un primer paso. La concientización sobre las distintas representaciones de violencia, hostigamiento y discriminación es una medida necesaria para generar espacios de trabajo ideales para la creación y desarrollo artístico.

Por otro lado, es importante reconocer que la disponibilidad de recursos representa un puente importante entre planeación y acción. Por ejemplo, el Centro de Experimentación y Producción de Música Contemporánea encuentra que, sin la posibilidad de adquirir nuevo talento, no se puede aumentar la participación de mujeres en este sentido. Del mismo modo, el centro pone a consideración la promoción artística como un nicho de profesionalización de gestoras culturales, por lo que podría incluirse un énfasis en esta área en la formación de cuadros del INBAL.

En el caso de la red de museos INBAL, aunque el problema no es generalizado, en algunos recintos las dificultades presupuestales y de carácter laboral (por ejemplo, la carga de trabajo en una sola persona para dos recintos, como sucede en Proyecto Siqueiros), se traducen en una sobrecarga de trabajo que, estructuralmente, tiene posibilidades de afectar la dinámica laboral y perpetuar disparidades. Además, el alivio de estas cargas puede llevar a la apertura de oportunidades para la inclusión de más mujeres en el sector y, de esta forma, a una diversidad de perspectivas en el lugar de trabajo. Por ejemplo, cuatro mujeres participan como agentes culturales simultáneamente para dos centros de trabajo, lo que es un número insuficiente para cubrir la complejidad de tareas que cada una tiene asignadas para dos museos (la Sala de Arte Siqueiros y La Tallera).

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Por último, se subraya la necesidad de la participación de mujeres en la generación de investigación y conocimiento en el ámbito artístico y cultural a nivel institucional. La predominancia de los hombres en convocatorias señala una ventaja profesional que surge desde la formación académica.

Indicador 3. Las coordinaciones nacionales y grupos artísticos han estado enfatizando el trabajo de artistas e intérpretes mujeres en la medida en que se identifica como un problema relevante la falta de visibilidad de su trabajo escénico, musical, literario o visual. Por ejemplo, la Coordinación Nacional de Teatro encuentra que, aunque queda mucho por visibilizar la obra de dramaturgas y creadoras mexicanas, las oportunidades para mujeres en este ámbito muchas veces se concentran en este lado creativo, en comparación con su aún menor representatividad en cargos de dirección y producción. Con la identificación de esta problemática, la coordinación pretende tomar medidas para resolver estos rezagos.

Un aspecto interesante de la pandemia es cómo ha servido tanto para enfatizar las desigualdades a las que las mujeres se enfrentaban antes, como a las oportunidades que también se han potenciado con la ayuda de diversas tecnologías. Mientras que para el Estudio de Ópera de Bellas Artes la pandemia ha significado la reducción de sus actividades a solo clases, y por lo tanto una falta al desarrollo integral de las beneficiarias y los beneficiarios, para la Coordinación Nacional de Literatura ha representado lograr un alcance nacional e impulso a las carreras y exposición de ideas de escritoras y poetisas que antes, por razones logísticas, no hubiera sido posible.

La presencia de mujeres artistas e intérpretes varía entre centro de trabajo. Por ejemplo, en el caso de la Compañía Nacional de Danza, si bien está integrada en su mayoría por mujeres, debido a que históricamente son las protagonistas de las obras dancísticas, no es el caso en las actividades de la Coordinación Nacional de Música y Ópera donde hay disparidad entre la cantidad de mujeres que se dedican profesionalmente a la música en relación a los hombres, problema que inicia desde el acceso a oferta educativa profesional. El Centro de Experimentación y Producción de Música Contemporánea ve en los estereotipos una barrera difícil de superar: tras el cierre de la convocatoria del PRAGEI del Cepromusic el 17 de septiembre, de las 12 solicitudes recibidas que generaron clave de participación, sólo dos postulantes son mujeres. Esto se explica porque las posiciones disponibles son Oboe, Trompeta y Coordinación de Tecnologías Aplicadas a la Creación Musical, las cuales no son especialidades en las que haya una amplia participación de mujeres. Tradicionalmente las mujeres se han especializado en piano o instrumentos de cuerdas.

En el caso de la Compañía Nacional de Ópera, se hizo evidente la apertura de más espacios para mujeres artistas en las actividades, con lo que se brindó una mayor oportunidad para que expongan su calidad operística. Por su parte, para la Red de Museos del INBAL la falta de representatividad en las colecciones es una de las principales problemáticas que, mediante invitación a mujeres creadoras para participar en actividades y exposiciones, busca revertirse. Otras medidas para disminuir esta brecha van más allá de necesarios paliativos: por ejemplo, La Tallera está en el proceso de adquirir y aplicar metodologías de investigación con perspectiva de género en el desarrollo de proyectos curatoriales relaciones con el trabajo de artistas mujeres. El Museo del Palacio de Bellas Artes tuvo complicaciones para agendar académicas en sus actividades, ya que tenían otros compromisos laborales, lo que sugiere dos cosas: en primer lugar, que se están abriendo más canales de exposición para mujeres; y en segundo lugar, que hay oportunidad de fomentar, formar y promover a nuevas generadoras de conocimiento. Por otro lado, algunos museos consideran el tema de la falta de presupuesto como uno de los obstáculos para la participación de mujeres artistas, toda vez que con estos recursos están en posibilidad de invitar a artistas y colectivos de mujeres a colaborar.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Desarrollo Cultural

Ramo: 48 Cultura

Clave de la UR: 210

Nombre de la UR: Dirección General del Centro Nacional de las Artes (Sistema Nacional de Fomento Musical)

Clave del Pp: E011

Nombre del Pp: Desarrollo Cultural

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 124. Impulso a la producción artística en todo el país con representaciones femeninas de destacada incursión en las bellas artes y cultura.

Definición de la población objetivo

El Proyecto Movimiento Nacional de Agrupaciones Musicales Comunitarias, beneficia a la población infantil y juvenil entre 7 a 17 años en 26 entidades federativas de la República Mexicana.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Actualmente no se cuenta con investigaciones que determinen cual es la situación social de los integrantes, sin embargo, el programa se implementa en polígonos zonas vulnerables determinados por la Secretaría de Gobernación:

1. Baja California
2. Campeche
3. Cd. de México
4. Chiapas
5. Chihuahua
6. Coahuila
7. Colima
8. Edo. de México
9. Guanajuato
10. Guerrero
11. Hidalgo
12. Jalisco
13. Michoacán
14. Morelos
15. Nuevo León
16. Oaxaca
17. Puebla
18. Quintana Roo
19. San Luis Potosí
20. Sinaloa
21. Tabasco
22. Tamaulipas
23. Tlaxcala
24. Veracruz
25. Yucatán
26. Zacatecas

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA****Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)**

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se cumplió la meta ya que en el programa “Movimiento Nacional de Agrupaciones Musicales Comunitarias” en esta administración, entre sus principales objetivos se planteó tener un mayor número de niñas y jóvenes (mujeres), entre los integrantes de las mismas.

El programa se desarrolla en las zonas de más alta marginación y con altos índices de violencia. El esfuerzo ha sido muy exitoso, Ya que se ha mantenido un nivel superior al 50% de integrantes mujeres a pesar de los usos y costumbres comunitarios, que entre otros son que a las niñas no se les permitía la ejecución de aquellos instrumentos con los que tuvieran contacto corporal (violonchelo, violín, guitarra, etc.).

La composición de las agrupaciones puede tener variaciones continuamente, debido a disminuciones presupuestales, a la movilidad familiar, Al cambio de grado escolar y a condiciones económicas. Al día de hoy, las Agrupaciones Musicales Comunitarias cuentan con un número total de 5,059.

Participantes, donde 2,580 son niñas siendo el 51% y 2,479 niños el 49%.

Así mismo, las Agrupaciones Musicales en el 2do trimestre, realizaron 43 actividades públicas virtuales, con 25,313 vistas de público en General, de los cuales 14 eventos realizados son específicos de igualdad de género y se realizaron en los estados de Chihuahua, Campeche, Oaxaca, Morelos, Tabasco, Michoacán, Guanajuato, Nuevo León, Puebla, Ciudad de México, Veracruz y Jalisco.

Obstáculos y oportunidades durante la operación**Obstáculos:**

- Debido a la contingencia de la Pandemia por COVID-19 se cerraron todos los espectáculos a público abierto donde se presentan las Agrupaciones Musicales.

Oportunidades:

- Las alianzas institucionales y el trabajo colaborativo son áreas de oportunidad para fortalecer acciones que impulsen la igualdad de género en las actividades propias del programa.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Promover la formación profesional y capacitación del capital humano

Ramo: 49 Fiscalía General de la República.

Clave de la UR: 133

Nombre de la UR: Dirección General de Formación Profesional.

Clave del Pp: E013

Nombre del Pp: Promover la formación profesional y capacitación del capital humano.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Número y denominación de la acción: 332. Capacitación, sensibilización y profesionalización para garantizar los derechos humanos de las mujeres y aplicar la perspectiva de género.

Definición de la población objetivo

Dentro de las obligaciones de las personas servidoras públicas ante las víctimas en toda investigación y proceso penal, las y los Fiscales deben garantizar la perspectiva de género con estricto apego a los Derechos Humanos, a través de los cuales se les establece el enfoque diferenciado y especializado acorde a las condiciones específicas de las víctimas con apego a lo establecido en los objetivos de la Institución y a la operación del Sistema de Justicia Penal Acusatorio. En este sentido, la Dirección General de Formación Profesional (DGFP) diseña el sistema de profesionalización, capacitación y especialización para el personal de la Fiscalía General de la República (FGR), orientado a desarrollar sus competencias profesionales y fomentar su permanencia, así como coordinar a las áreas responsables en su ejecución y cumplimiento.

Bajo este contexto, la DGFP como responsable de la profesionalización del personal de la Institución en el ámbito de sus facultades, contribuye en la disminución de la brecha de desigualdad que existe entre hombres y mujeres; para esto, la capacitación programada para el ejercicio fiscal 2021, atiende los programas transversales encaminados a lograr un impacto en la formación integral. Lo anterior, en cumplimiento a los artículos 74 fracción IV, penúltimo párrafo y 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el artículo 39 numeral 2 fracción XXII, el artículo 45 numeral 1 y 3, y 97 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; asimismo para erradicar la violencia contra la mujer en espacios públicos, con la aplicación de la perspectiva de género en la investigación de delitos cometidos por razones de género con base en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículos 21, 22 y 23 fracción IV, así como del Capítulo II, Artículo 38, párrafo III, IV, VII y Sección Novena, Artículo 47, fracción I, incisos a y b.

Finalmente, da puntual cumplimiento a las acciones específicas equivalentes a las señaladas en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024) específicamente a las acciones 4.3.7 y 4.4.1 que se desprenden de dicho programa. Lo anterior, con el fin de proporcionar las herramientas necesarias para que el personal sustantivo y administrativo de la FGR desarrolle sus funciones incorporando la perspectiva de género, así como un enfoque diferencial y especializado.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Durante el ejercicio fiscal 2020, la DGFP capacitó a 1,082 personas en temas de sensibilización de género, 667 mujeres y 415 hombres; lo que representó el 90.17%, respecto de las 1,200 personas programadas a capacitarse. De lo antes señalado, en un comparativo general, se presenta una brecha de 252 hombres

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

menos en la participación de las actividades de capacitación, respecto del total de mujeres, lo cual es un equivalente al 23.29%.

Por lo anterior, es necesario reforzar las acciones para integrar más a los hombres en las actividades de capacitación y sensibilizar a los/as superiores jerárquicos/as, a fin de fomentar la participación de las personas servidoras públicas en la oferta académica. Del mismo modo, es importante centrar los esfuerzos de capacitación en el personal sustantivo de la FGR, ya que son las y los encargados de perseguir e investigar los delitos federales y, por lo tanto, la incorporación de la perspectiva de género en dichas funciones es fundamental.

Es necesario que tanto hombres como mujeres adquieran información y conocimientos que les permita promover y aplicar los principios de igualdad de género en sus áreas de adscripción, así como en el desarrollo de sus funciones como servidoras y servidores públicos.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se realizaron acciones afirmativas durante el periodo del informe.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Porcentaje de personas de la FGR que aprobaron las actividades académicas en materia de perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres y violencia de género, respecto del total de personas asistentes a los cursos de capacitación en estas materias durante 2021.**

Con el propósito de contar con una participación igualitaria en actividades académicas en materia de género y derechos humanos de las mujeres, al tercer trimestre de 2021, la DGFP ofreció a todo el personal diversas actividades de capacitación en las que aprobaron **1,389** personas servidoras públicas, 800 mujeres y 589 hombres (ver Anexo 1 Población Atendida); lo que significó el **93.66%** de las **1,483** personas que asistieron a las capacitaciones, 857 mujeres y 626 hombres (Ver anexo 3 Notas adicionales), 19.59 puntos porcentuales por arriba de la meta programada al periodo de 74.07%. Cabe precisar que, para el desglose del Anexo 1 solo se consideran las personas que aprobaron las actividades académicas y no todo el personal que participó en estas.

El comportamiento del indicador obedeció a que el personal que asistió tuvo un aprovechamiento de las actividades de capacitación considerable; toda vez que, las capacitaciones citadas están abiertas en la plataforma virtual las 24 horas, razón por la cual, el personal puede acceder a los cursos fuera de los horarios laborales, factor que influyó para que el porcentaje de personas aprobadas fuera mayor a lo programado.

Las actividades académicas fueron impartidas mediante la Plataforma Tecnológica de Educación a Distancia que administra la DGFP, las cuales se difunden a través de internet; esto permite al personal acceder desde sus casas, factor favorable en el aprovechamiento de las personas servidoras públicas de las actividades de capacitación.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Cabe señalar, que en el tercer trimestre la DGFP implementó 8 actividades académicas en materia de perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres y violencia de género en la Agenda de Capacitación, conforme a lo siguiente

Actividades de Capacitación que forman parte del acervo de la DGFP:

1. La Procuración de Justicia con Perspectiva de Género. (Curso)
2. Prevención y detección del hostigamiento y acoso sexual en el ordenamiento jurídico. (Curso)
3. La obligación del estado mexicano en la violencia contra la mujer: prevención e investigación del delito de feminicidio. (Curso)

Actividades de capacitación en colaboración con otras Instituciones:

4. Enfoques transversales para la atención a víctimas (Derechos humanos, psicosocial, género, diferencial y especializado) (Curso).

Actividades de capacitación contratadas con presupuesto etiquetado:

5. Aplicación de la Perspectiva de género en la investigación de delitos que involucran personas de la comunidad LGBTTT.
6. Atención a víctimas de violaciones de Derechos Humanos. (Curso).
7. Atención a mujeres, niñas y niños víctimas de trata de personas con perspectiva de género. (Curso).
8. Los derechos humanos y la transversalidad desde la perspectiva de género.

Durante el primer trimestre participaron 259 personas servidoras públicas (164 mujeres y 95 hombres) y aprobaron la capacitación 248 (155 mujeres y 93 hombres), reflejando con esto solo 11 personas (9 mujeres y 2 hombres) no aprobadas en el trimestre.

Durante el segundo trimestre participaron 680 personas servidoras públicas (404 mujeres y 276 hombres) y aprobaron la capacitación 655 (386 mujeres y 269 hombres), reflejando con esto solo 25 personas (18 mujeres y 7 hombres) no aprobadas en el trimestre.

Durante el tercer trimestre participaron 544 personas servidoras públicas (289 mujeres y 255 hombres) y aprobaron la capacitación 486 (259 mujeres y 227 hombres), reflejando con esto solo 58 personas (30 mujeres y 28 hombres) no aprobadas en el trimestre.

Nota: Cabe destacar que, las cifras reportadas que arroja el Sistema de Información de la Profesionalización (SIP) son por persona.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se presentaron obstáculos ni oportunidades durante el periodo que se reporta.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de Apoyo Administrativo.

Ramo: 49 Fiscalía General de la República.

Clave de la UR: 811

Nombre de la UR: Dirección General de Recursos Humanos y Organización.

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de Apoyo Administrativo.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Número y denominación de la acción: 352. Apoyo para el pago de inscripciones y colegiaturas a las y los hijos de personas servidoras y servidores públicos que hayan fallecido en el desempeño de funciones o tareas de combate a la delincuencia.

Definición de la población objetivo

La ayuda económica extraordinaria para el pago de colegiaturas e inscripciones se otorga de manera exclusiva para las hijas y los hijos del personal sustantivo que haya desempeñado funciones de policía o de apoyo directo a las tareas de combate a la delincuencia y que hayan fallecido en el desempeño de esas funciones.

El personal con funciones de policía o apoyo directo al combate a la delincuencia adscrito a la Fiscalía General de la República (FGR) desarrolla actividades que ponen en peligro su vida, comúnmente, estas personas servidoras públicas son el principal sostén económico de sus familias. Ante el deceso de tales personas, sus familias resienten un grave deterioro en sus ingresos económicos, entre los gastos más recurrentes de las personas servidoras públicas referidas, se encuentra el pago para educación escolar por concepto de inscripción y colegiaturas de hijas e hijos.

Por lo anterior, es necesario otorgar la ayuda económica extraordinaria para el pago de dichos servicios escolares como lo establece el Acuerdo A/054/02 del Procurador General de la República.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Al 30 de septiembre de 2021, la FGR contó con 19,624 personas servidoras públicas, de las cuales 8,470 son mujeres (43.16%) y 11,154 son hombres (56.84%); por lo que la brecha porcentual de género en cuanto a la composición de la plantilla del personal es del 13.68%.

Del total del personal de la FGR, al mes de septiembre de 2021 se contó con 8,728 personas servidoras públicas dedicadas a realizar actividades sustantivas, cuyas funciones principales son la investigación y la persecución de delitos federales. Este grupo incluye a Fiscales-Ministerios Públicos de la Federación, Policías de Investigación-Policía Federal Ministerial y Personal Pericial, en total, 2,958 son mujeres (33.89%) y 5,770

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

son hombres (66.11%), por lo que la brecha porcentual de género en cuanto a la composición del personal sustantivo es del 32.22%.

La ayuda económica extraordinaria para el pago de inscripciones y colegiaturas tiene como principal beneficiaria y/o beneficiario a las hijas y los hijos de personas servidoras públicas que hayan desempeñado funciones de policía o de apoyo directo a las tareas de combate a la delincuencia de la FGR y que lamentablemente fallecieron en el desempeño de esas funciones. Lo anterior, genera que las parejas, hijas e hijos de dichas personas servidoras públicas fallecidas, quedan colocados en un estado emocional y económico vulnerable, derivado de la pérdida.

La gran mayoría del personal fallecido son hombres; al faltar estos, comúnmente sus parejas asumen la jefatura del hogar cuya manutención se compartía o era totalmente asumida por el servidor público fenecido; por lo que, la ayuda económica extraordinaria contribuye de manera indirecta al fortalecimiento de la economía familiar, en un contexto de especial vulnerabilidad. Lo anterior a fin de aminorar la carga económica a partir de la afectación por la pérdida de su madre, padre o tutor/a.

Es importante destacar que, en un entorno en que se observa una tendencia al aumento de las mujeres que encabezan un hogar en México y en el que persisten condiciones culturales y sociales que condicionan negativamente los ingresos de las familias monoparentales encabezadas por mujeres, el otorgamiento de la ayuda económica como la aquí referida, contribuye a disminuir la brecha de ingreso entre hombres y mujeres jefas/es de familia.

Por medio de esta acción, la FGR asume la corresponsabilidad establecida en el artículo 3º Constitucional respecto a garantizar el derecho a la educación, esto en concordancia y cumplimiento con el principio de interés superior de la niñez para las hijas e hijos que, en su calidad de víctimas indirectas, reciben este apoyo, así como con el artículo 57 de la Ley General de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, en el cual se establece que tienen derecho a una educación de calidad que garantice el respeto a su dignidad humana, el desarrollo armónico de sus potencialidades y personalidad.

Asimismo, este apoyo económico extraordinario coadyuva con el ejercicio de dos de los principios rectores de la FGR, como lo son: (i) el respeto a los derechos humanos y; (ii) la perspectiva de niñez y adolescencia; lo anterior, en relación con lo dispuesto por el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual refiere que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Durante el año 2020 se benefició a un total de 57 hijas e hijos, 27 mujeres (47.37%) y 30 hombres (52.63%) de personas servidoras públicas que desempeñaban funciones de policía o de apoyo directo a las tareas de combate a la delincuencia y que fallecieron en el desempeño de esas funciones, los cuales cursaron los siguientes niveles educativos: preescolar (1), primaria (13), secundaria (12), bachillerato (18) y licenciatura (13).

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se realizaron acciones afirmativas en el periodo.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Porcentaje de pago de inscripciones y colegiaturas a las y los hijos de servidoras y/o servidores públicos de la FGR, que hayan fallecido desempeñando funciones o tareas de combate a la delincuencia.**

Entre enero y septiembre del 2021, la Dirección General de Recursos Humanos y Organización (DGRHO), realizó las gestiones de pago de un total de **285** facturas por concepto de inscripción y/o colegiaturas con cargo al presupuesto 2021, lo que representó el **100%** de las **285** facturas recibidas para pago, 10 puntos porcentuales por encima de la meta programada al periodo de 90.00%.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El mayor cumplimiento con respecto a la meta programada obedeció a que la DGRHO realizó un seguimiento vía correo electrónico (ayudaeconomicaextraordinaria@pgr.gob.mx) y telefónica con las personas solicitantes y/o beneficiarias que remitieron solicitudes de reembolsos o facturas incompletas o incorrectas, con el propósito de puntualizar las omisiones o errores cometidos en el envío de su documentación y así poder concluir el proceso de manera satisfactoria reduciendo los tiempos de gestión.

Durante el periodo de análisis la población atendida fue de 49 personas beneficiarias, 26 mujeres (53%) y 23 hombres (47%), hijas e hijos de 33 personas servidoras públicas fallecidas (1 mujer y 32 hombres) en cumplimiento de sus funciones. Las/os beneficiarios cursan los siguientes niveles educativos: preescolar (1), primaria (13), secundaria (8), bachillerato (13) y licenciatura (14). (Ver Anexo 1 Población Atendida).

Cabe resaltar que el total de hijas e hijos de personas servidoras públicas fallecidas que son beneficiarios de la ayuda económica extraordinaria, puede variar, ya que en cada término de ciclo escolar (anual, semestral, cuatrimestral, según sea el caso) se tiene que renovar la citada ayuda otorgada, si las personas interesadas cubren con los requisitos establecidos en el Acuerdo A/054/02.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Un obstáculo presente en la actividad de la gestión de pago es la demora en la expedición de documentación y facturas por parte de las instituciones educativas, lo que origina que las personas solicitantes no puedan proporcionar la documentación completa para la integración total de sus expedientes.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigar y perseguir los delitos cometidos en materia de derechos humanos

Ramo: 49 Fiscalía General de la República

Clave de la UR: 600

Nombre de la UR: Fiscalía Especializada en materia de Derechos Humanos

Clave del Pp: E009

Nombre del Pp: Investigar y perseguir los delitos cometidos en materia de derechos humanos

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 261. Acciones que promuevan el ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas.

Definición de la población objetivo

La Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas (UEAAI) tendrá la prioridad de atender a las personas indígenas, siendo su población objetivo. En el 2021, se impartirá el tema prevención de la violencia de género en comunidades indígenas, coadyuvando a prevenir y erradicar la violencia de las que son víctimas las mujeres, dentro y fuera de sus comunidades; priorizando a estudiantes de Universidades Interculturales.

Asimismo, con el fin de coadyuvar a una justicia más incluyente, se buscará sensibilizar a personas servidoras públicas de los tres niveles de gobierno en el trato con las personas indígenas; esto como parte fundamental para lograr la misión de la Unidad de hacer efectivo el acceso de las personas indígenas a la Procuración de Justicia Federal, considerando sus sistemas normativos indígenas, con apego irrestricto a su dignidad y derechos humanos. Lo anterior, mediante acciones de capacitación en temas relacionados con antropología social y derechos humanos, actividades en las que se dará a conocer, entre otros temas, la importancia de emitir el peritaje antropológico con perspectiva de género.

Los cuatro indicadores que la Unidad utilizará para el monitoreo de las actividades recaen, principalmente, sobre la población indígena que pueda ser vulnerable a cometer o ser víctima de un delito del fuero federal, dando prioridad a las mujeres indígenas, así como a las personas servidoras públicas que tengan trato directo con las personas indígenas.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Las personas indígenas constituyen uno de los sectores de la sociedad mexicana que requiere mayor atención para su desarrollo económico, político, social y cultural. Por ello, es necesario construir en el país una cultura de respeto, tanto a sus derechos individuales como a los que adquieren como integrantes de una comunidad.

La diversidad cultural de los pueblos indígenas de México es un producto de su milenaria historia y de las formas en que estos han creado, mantenido y transformado sus culturas y sus identidades particulares a lo largo de los siglos, siempre en estrecho contacto e intercambio con los otros grupos indígenas. La población indígena del país está distribuida por toda la nación, pero se concentra principalmente en la Sierra Madre Sur, la Península de Yucatán y en las zonas más remotas y de difícil acceso, tales como la Sierra Madre Oriental y la Sierra Madre Occidental.

Las poblaciones indígenas tienen sistemas normativos propios. Poseen formas particulares de comprender el mundo y de interactuar con él. Visten, comen, celebran sus festividades, conviven y nombran a sus propias autoridades, de acuerdo con esa concepción que tienen de la vida.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Históricamente las personas indígenas, invariablemente han sido víctimas de procesos penales en los cuales no se consideran sus sistemas normativos internos, ni su frecuente condición de marginación y exclusión social, lo que, en la mayor parte de las ocasiones, deriva en condenas injustas o excesivas; sin embargo, en las últimas décadas se han implementado diversas políticas públicas con el propósito de garantizar el acceso a la Procuración de Justicia Federal de las personas Indígenas.

Uno de los problemas que enfrentan los Estados y la sociedad para luchar contra las desigualdades étnicas y de género es el vacío en la disponibilidad de datos sobre las condiciones de vida de las mujeres indígenas.

En 2017, la UEAAI realizó un diagnóstico de personas indígenas privadas de su libertad en el país por delitos del fuero federal, el cual arrojó que había 419 hombres y 70 mujeres en reclusión. A pesar, de que hay más hombres que mujeres internas, las mujeres en reclusión sufren mayor marginación y discriminación por parte de las autoridades, familias e integrantes de sus comunidades indígenas.

Derivado de lo anterior, en la capacitación que se impartirá a las personas servidoras públicas encargadas de la persecución e investigación del delito, se brindan los elementos mínimos a solicitar o, en su caso, para realizar un peritaje en antropología social con perspectiva de género, con la finalidad de que se visibilice la triple discriminación a la que se enfrentan las mujeres indígenas que incluye la pobreza, el género y la etnia, tanto dentro como fuera de sus comunidades, lo que las hace altamente vulnerables.

Los hombres indígenas tienen más oportunidades que ellas, incluso hay más actividades para ellos en reclusión. De igual forma, los hombres indígenas privados de su libertad son visitados casi cada semana por sus familiares (esposa, hijos, padres, etc.); sin embargo, las mujeres indígenas son olvidadas por sus parientes y son muy pocas las que son frecuentadas; derivado de la estigmatización social que existe alrededor de una mujer indígena. Esto, se observa cuando la Unidad entrevista a las mujeres que están en reclusión en algún Centro de Reinserción Social.

Cabe hacer mención, que la UEAAI no realiza capacitaciones en los Centros de Reinserción Social femeniles grupales en temas de prevención de violencia de género, ya que se visitan a las mujeres en reclusión dándoles una asesoría personalizada y estudiando su caso individualmente para revisar si cumplen con los requisitos para la obtención de la libertad anticipada, los cuales se especifican en el artículo 141 de la Ley Nacional de Ejecución Penal.

En lo que respecta a la participación económica de las mujeres indígenas, esta es mucho menor que la de los hombres e incluso, en general, que la de las mujeres no indígenas. Ello es el resultado de múltiples factores, tanto de carácter cultural como territorial, generacional, social y de género, que se conjugan para ponerlas en desventaja.

Según el estudio, "Mujeres indígenas: nuevas protagonistas para nuevas políticas" realizado por la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014), se informa que la autonomía física de las mujeres es un elemento central para avanzar en la igualdad de género; dos dimensiones relevantes al respecto son los derechos sexuales y reproductivos y la lucha contra la violencia de género.

Cabe hacer mención, que la discriminación por sexo es compartida con el resto de las mujeres del país y coincide con los efectos de la discriminación. La particularidad de las mujeres indígenas radica en tener una mayor desventaja frente a las instituciones del Estado por la discriminación múltiple: por su origen étnico, por ser mujer, por el uso de su lengua, su situación socioeconómica, entre otras. Podemos hablar entonces, de que las mujeres indígenas enfrentan una discriminación estructural (genocidio de los pueblos indígenas,

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

acceso desigual al desarrollo); discriminación legal (omisión en las leyes de los enunciados favorables al pleno disfrute de todos sus derechos humanos) y discriminación institucional (sesgo desfavorable en la distribución del gasto público y de los bienes colectivos destinados a este sector).

Es importante tener presente que los más bajos índices de desarrollo humano se encuentran en las regiones indígenas, y si a esta situación se le suma la desigualdad de género, entonces se puede decir que son las mujeres indígenas quienes tienen menos posibilidades de tener una vida larga y saludable, un ingreso laboral decoroso, o aspirar a mayores grados de escolaridad, entre otros.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se realizaron acciones afirmativas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Porcentaje de aprobación de servidores/as públicos/as de los tres niveles de gobierno que asistieron a cursos de derechos humanos y/o antropología social con perspectiva de género de las personas indígenas y afromexicanas, en 2021.**

Al tercer trimestre de 2021, se realizaron 10 actividades de capacitación en línea impartidas por personal de la UEAAI, dirigidas a personas servidoras públicas de los tres niveles de gobierno, denominadas "La Importancia del Peritaje en Antropología Social para el Respeto de los Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas y Afromexicanos con Perspectiva de Género", en las que aprobaron **205** personas servidoras públicas, 105 mujeres y 100 hombres (ver Anexo 1 Población Atendida); lo que representó el **100%** de aprobación de las personas asistentes, 20 puntos porcentuales por encima de la meta programada de **80%**.

La variación obedeció al interés de las personas servidoras públicas en el tema de población indígena y afromexicana de la cual hay poca información y poca oferta de capacitación.

La evaluación consiste en aprobar el examen final con una calificación mínima de 7.

En el tercer trimestre de 2021 se realizaron 3 actividades de capacitación en línea dirigidas a personas servidoras públicas de los tres niveles de gobierno, capacitando a un total de **48** personas servidoras públicas, 22 mujeres y 26 hombres.

Durante el segundo trimestre de 2021 se realizaron 4 actividades de capacitación en línea dirigidas a personas servidoras públicas de los tres niveles de gobierno, capacitando a un total de **85** personas servidoras públicas, 48 mujeres y 37 hombres.

En el primer trimestre de 2021, se llevaron a cabo 3 actividades de capacitación en línea dirigidas a personas servidoras públicas de los tres niveles de gobierno; mediante esta actividad se capacitó a un total de **72** personas servidoras públicas, 35 mujeres y 37 hombres.

- **Porcentaje de aprobación de personas indígenas y afromexicanas que asistieron a cursos de derechos humanos y violencia de género, en 2021.**

Al tercer trimestre de 2021, se realizaron 7 cursos en línea con la temática "Violencia de género contra las mujeres en comunidades indígenas", dirigida a personas indígenas, en las cuales aprobaron 335 personas, 205 mujeres y 130 hombres (ver Anexo 1 Población Atendida). Lo que representó un **100%** de aprobación de las personas asistentes, 20 puntos porcentuales por encima de la meta programada de **80%**.

La variación del indicador obedeció a que las personas mostraron mayor interés en el tema y la información que se les brindó fue clara y sencilla, lo que permitió tener un mayor número de personas aprobadas.

La evaluación consiste en asistir los 2 días del curso y aprobar el examen final con una calificación mínima de 7.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el tercer trimestre se realizaron 4 actividades de capacitación en línea, dirigidas a personas indígenas, en las cuales asistieron y aprobaron **197** personas, 121 mujeres y 76 hombres.

En el segundo trimestre de 2021, se realizaron **3** actividades de capacitación en línea, dirigidas a personas indígenas, en las cuales asistieron y aprobaron **138** personas, 84 mujeres y 54 hombres.

Durante el primer trimestre de 2021, no se registró avance en este indicador

- **Porcentaje de acciones de difusión en derechos humanos y prevención de violencia de género en lengua materna, dirigidas a personas indígenas y afromexicanas, en 2021.**

Al tercer trimestre de 2021, se realizaron **15** acciones de difusión en maya, tzeltal, tzotzil y náhuatl; lo que representó el **100%** de las actividades programadas al periodo. La temática fueron audios para prevenir la violencia contra las mujeres, los cuales son difundidos por medio de altavoces de las comunidades y/o radiodifusoras del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas.

En el segundo trimestre, se realizaron 10 acciones de difusión en lengua maya y tzeltal.

Durante el primer trimestre de 2021, no se registró avance en el indicador.

- **Porcentaje de aprobación de servidores/as públicos/as de los tres ámbitos de gobierno de nivel medio y alto, que asistieron a cursos de derechos humanos y/o antropología social con perspectiva de género de las personas indígenas y afromexicanas, en 2021.**

Al tercer trimestre de 2021, asistieron y aprobaron el curso "La Importancia del Peritaje en Antropología Social para el Respeto de los Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas y Afromexicanos con Perspectiva de Género", **4** personas servidoras públicas de mandos medios y superiores⁴⁸, una mujer y 3 hombres, con lo que se alcanzó el **100%** de la meta programada.

La evaluación consiste en aprobar el examen final con una calificación mínima de 7.

Durante el tercer trimestre, 1 hombre servidor público de mando medio y superior asistió y aprobó el curso.

En el segundo trimestre de 2021, se capacitó a 1 mujer servidora pública de mando medio y superior.

Durante el primer trimestre del 2021, se capacitó a 2 hombres servidores públicos.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los obstáculos que se han tenido fueron los cambios en las fechas calendarizadas, para los cursos dirigidos a la población indígena, derivados de causas internas en la Universidad Intercultural.

⁴⁸ Las personas referidas en este indicador se encuentran reportadas en el indicador 1.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigar y perseguir los delitos cometidos en materia de derechos humanos

Ramo: 49 Fiscalía General de la República

Clave de la UR: 600

Nombre de la UR: Fiscalía Especializada en materia de Derechos Humanos

Clave del Pp: E009

Nombre del Pp: Investigar y perseguir los delitos cometidos en materia de derechos humanos

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 355. Transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en las políticas públicas y en la cultura institucional para contribuir al logro de la igualdad sustantiva en la Fiscalía General de la República.

Definición de la población objetivo

La presente definición se elabora de conformidad con lo dispuesto en el artículo Segundo, párrafo segundo y Cuarto transitorios del decreto por el que se expide la Ley de la Fiscalía General de la República, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de 2021, y en el acuerdo de creación de la Unidad de Igualdad de Género (UIG) de la Procuraduría General de la República (A/063/15), emitido el 14 de agosto de 2015).

La UIG es la instancia encargada de conducir los trabajos para incorporar la perspectiva de género y el enfoque de igualdad sustantiva en el diseño, planeación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas que impactan en todas las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Institución. Entre otras atribuciones, la UIG tiene las de:

- Promover la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, programación, ejecución y evaluación de programas, proyectos, normas, acciones y políticas públicas de la Fiscalía de manera transversal, así como darle seguimiento y verificar su cumplimiento; [...]
- Coordinar la elaboración de contenidos y productos que consoliden el proceso de institucionalización de la perspectiva de igualdad de género; [...]
- Desarrollar e implementar herramientas metodológicas, procesos y procedimientos para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las acciones institucionales realizadas en materia de género e igualdad;
- Proponer e implementar, en coordinación con las unidades administrativas y órganos desconcentrados competentes de la Fiscalía General de la República (FGR), el diseño de esquemas de capacitación, actualización y especialización en las materias relacionadas con el objeto de la UIG; [...]
- Diseñar e implementar proyectos, estudios y programas permanentes de información y fomento de la igualdad y perspectiva de género en la FGR; [...]

Con base en estas atribuciones, la población objetivo de la UIG la constituyen las personas servidoras públicas que integran la FGR, a quienes se dirigirán las actividades en las que se van a emplear los recursos etiquetados en el Anexo 13:

- Desarrollo e impartición de cursos de argumentación jurídica y/o investigación y litigación con perspectiva de género.
- Desarrollo e impartición de capacitación especializada en perspectiva de género dirigida a servicios periciales de la FGR.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

- Desarrollo de actividades de difusión en los temas relacionados con la perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres, igualdad y no discriminación por género, entre otros de competencia de la UIG.
- Desarrollo de un proyecto de servicios de contención y acompañamiento psicológico, con perspectiva de género, dirigido a personal de la FGR.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Las desigualdades de género en el ámbito de procuración de justicia han sido referidas sistemáticamente por el Comité de Seguimiento de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer (COCEDAW). Por ello, en sus informes respectivos han señalado problemáticas como las siguientes:

- La preocupación por la existencia de trabas institucionales, estructurales y prácticas que dificultan el acceso de las mujeres a la justicia, particularmente los estereotipos discriminatorios y los escasos conocimientos sobre los derechos de las mujeres entre los miembros del poder judicial, los profesionales de la justicia y los encargados de hacer cumplir la ley, incluida la policía. (2018, 14 inciso a).
- El hecho de que los estereotipos discriminatorios persistentes sobre las funciones y las responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y la sociedad, así como las formas interseccionales de discriminación y la cultura machista profundamente arraigada en el Estado parte, sigan impidiendo avanzar en la promoción de la igualdad de género. (2018, 19 inciso a).

En razón de las problemáticas referidas, dicho Comité ha emitido diversas recomendaciones a fin de obligar al Estado mexicano a su cumplimiento. Las que se mencionan a continuación son las que se consideran de particular relevancia para la UIG; ya que, con base en las atribuciones mencionadas en el apartado anterior y las acciones programadas a realizar, puede contribuir a su cumplimiento. Estas recomendaciones son:

- Velar por que se capacite, de manera sistemática y obligatoria, a los jueces, los fiscales, los defensores públicos, los abogados, los agentes de policía y otros funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, en los planos federal, estatal y local, acerca de los derechos de la mujer y la igualdad de género, para poner fin al trato discriminatorio de que son objeto las mujeres y las niñas. (2018, 14 inciso a).
- Adoptar una estrategia general dirigida a las mujeres, los hombres, las niñas y los niños para superar la cultura machista y los estereotipos discriminatorios sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad, y elimine las formas interseccionales de discriminación contra las mujeres (2018, 20, inciso a).

Por otro lado, respecto a las brechas de desigualdad de género al interior de la FGR, se considera que la brecha principal, se ubica en la ocupación de puestos:

Tradicionalmente la FGR se ha caracterizado por contar con mayor número de servidores públicos. A febrero de 2021, la FGR contó con 19,523 servidoras y servidores públicos activos; de los cuales 8,341 son mujeres (43%) y 11,182 hombres (57%); por lo que la brecha porcentual de género en cuanto a la composición de la plantilla del personal es del 14%.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Esta brecha se incrementa de conformidad con el nivel de puesto. Por ejemplo, los datos más recientes muestran que la ocupación de puestos de mando superior por mujeres fue de 15% y de hombres 85%, en tanto que en los puestos de “categoría” (incluye personal sustantivo) fue de 37% por mujeres y 63% por hombres. Por lo anterior, existe un área de oportunidad para implementar acciones que favorezcan la contratación de mujeres en unidades tradicionalmente masculinizadas.

Se encuentran también brechas en los temas de capacitación, vinculados a las observaciones de la CEDAW antes mencionadas: en 2019, la UIG realizó una evaluación sobre la capacitación en estos rubros, de conformidad con los resultados de este estudio, el personal de la FGR había recibido capacitación en las siguientes proporciones:

- 56% del personal de mando (jefaturas de departamento o niveles superiores);
- 55% del personal sustantivo;
- 49% del personal operativo;
- 48% del personal de enlaces (estos dos últimos son los niveles más bajos de la estructura de la institución).

Lo anterior indica que en cada rubro la proporción de personal que no ha recibido capacitación en género oscila entre el 45 y 50%, por lo que todavía se enfrenta un reto importante en este ámbito.

En lo que respecta a la capacitación por sexo, 57% de las personas capacitadas en la FGR han sido hombres y 43% mujeres. Un mayor porcentaje de hombres, que de mujeres considera que sus conocimientos en los temas en cuestión son sobresalientes (9.8% frente a 5.3%), aceptables (65.1% y 59.3%) o moderados (28.1%, frente a 20.6%); hay, sin embargo, una pequeña brecha favorable a las mujeres en la evaluación de conocimientos. Por otra parte, se observa que en ambos casos persiste un bajo nivel de conocimientos a pesar de la capacitación, por lo que existe una importante área de oportunidad en este sentido.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se han programado acciones afirmativas

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los avances durante el periodo de enero a septiembre de 2021, en los ámbitos que corresponden a los indicadores establecidos para la UIG fueron los siguientes:

- **Porcentaje de servidores/as públicos/as que aprobaron el curso de argumentación jurídica y/o investigación y litigación con perspectiva de género.**

Durante el tercer trimestre de 2021, se desarrollaron 2 cursos virtuales en Argumentación Jurídica con Perspectiva de Género, en estos aprobaron **72** personas servidoras públicas (44 mujeres y 28 hombres), lo que representa **88.89%** respecto a los **81** servidores/as públicos/as que asistieron (ver Anexo 1 Población Atendida, en este se contabilizó como asistentes a quienes se inscribieron y asistieron al menos a 1 sesión), **28.89** puntos porcentuales por encima de la meta anual programada de **60.0%**.

Cabe señalar que la meta se fijó considerando la línea de base de los cursos realizados en el año anterior, sin embargo, la variación en el indicador obedeció, principalmente, a una mayor participación de la estimada como resultado del diseño instruccional del curso elaborado por el personal docente, el cual incluyó la planificación, organización y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y criterios de evaluación con base en un número mayor de aspectos. Para este año, los criterios a considerar fueron los siguientes:

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Rubro de evaluación	Valor
Asistencia (80% mínimo de asistencia)	40%
Evaluación ex ante-ex post	20%
Evaluación estudio de caso	20%
Participación en las actividades grupales (estudio de caso)	20%
Total	100%

Los cursos virtuales en Argumentación Jurídica con Perspectiva de Género fueron dirigidos principalmente a personal sustantivo (Agentes del Ministerio Público, Auxiliares Ministeriales y personal pericial). A continuación, se enlistan las actividades realizadas para el desarrollo de los cursos:

En el primer trimestre:

- Se elaboró la propuesta del Anexo Técnico y la Tabla de Evaluación del proyecto, las cuales se enviaron a la Coordinación Administrativa de la Fiscalía Especializada en materia de Derechos Humanos (CA-FEMDH) para su visto bueno.
- Se envió solicitud de verificación a la Dirección General de Formación Profesional (DGFP) respecto a la existencia de recursos humanos especializados en temas de perspectiva de género en el ámbito de procuración de justicia, para impartir dichos cursos.
- Se envió solicitud de investigación a la Dirección de Investigación y Análisis de Mercado sobre las cotizaciones de posibles oferentes.
- Se elaboraron los programas académicos de los cursos y solicitud de alta como actividad académica en el Sistema de Información para la Profesionalización de la FGR.

En el segundo trimestre:

- Se continuaron las gestiones administrativas para la contratación de los cursos ante la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales (DGRMSG), así como ante la DGFP.
- Se llevaron a cabo las gestiones para el desarrollo de una Licitación Pública Nacional para la contratación de los cursos, la cual se declaró desierta, toda vez que las propuestas participantes no cumplieron con los requerimientos solicitados, por lo anterior, la UIG solicitó un segundo procedimiento de licitación que ya fue publicado.

En el tercer trimestre:

- Se continuaron las gestiones administrativas para la contratación de los cursos ante la DGRMSG y se participó como área técnica y requirente de la Licitación Pública Nacional Electrónica No. LA-049000975-E81-2021, en los eventos: Junta de Aclaraciones, Presentación y Apertura de Proposiciones y Fallo, coordinados por la Dirección de Adquisiciones.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Se realizó la evaluación técnica de las propuestas de 5 licitantes participantes y se enviaron estas a la Dirección de Adquisiciones; mediante el acto de falló se adjudicó el contrato a la proveedora Precisa Consultoría Especializada, S.C.
- Se gestionó con la Fiscalía Especializada de Control Regional, la difusión de los cursos, con el fin de dar prioridad a la inscripción del personal que labora en las Delegaciones estatales de la FGR.
- Se realizó una reunión virtual con la proveedora adjudicada y el personal designado para impartir y desarrollar los contenidos temáticos de los cursos y se recibió la propuesta metodológica (objetivos, temario y herramientas de evaluación), a la que se le dio el visto bueno al cumplir con las especificaciones acordes al anexo técnico. Asimismo, se informó a la proveedora las fechas de realización de los 2 cursos en línea mediante la plataforma Zoom.
- El curso abordó los temas: derechos humanos, aplicación metodológica de la perspectiva de género, fundamentos teóricos de la argumentación jurídica, el modelo de argumentación de Toulmin y su utilidad para la argumentación jurídica con perspectiva de género, oralidad y argumentación jurídica con perspectiva de género en el sistema penal acusatorio, análisis de casos y ejercicios prácticos de argumentación jurídica con perspectiva de género en casos de violencia de género y en otros del ámbito federal, entre otros. En la última parte, las y los participantes analizaron de manera grupal casos prácticos a partir de datos de sentencias, con base en los elementos analizados a lo largo del curso.

• **Porcentaje de servidores/as públicos/as que aprobaron la capacitación especializada dirigida a personal de la Coordinación de Servicios Periciales de la Fiscalía General de la República.**

El indicador es de periodicidad anual, sin embargo, debido al tiempo que ha tomado el desarrollo del curso y las etapas que restan para finalizarlo, éste podrá ser terminado en los últimos meses del año, por lo que podrá ser puesto a disposición del personal para ser cursado hasta 2022; en consecuencia, no podrá cumplirse con la meta establecida, referente al porcentaje de servidores y servidoras públicas que aprobaron la capacitación.

Sin embargo, se reportan las actividades realizadas para desarrollar el curso:

En el primer trimestre:

- Se revisó la propuesta de términos de referencia enviada por la Coordinación General de Servicios Periciales (CGSP) en la que se incluyeron las modificaciones desarrolladas por las especialidades periciales, respecto al contenido temático del seminario, la estrategia que se estaría abordando para su desarrollo, los medios de evaluación y los productos finales que los y las participantes entregarán.
- Se desarrolló una primera propuesta de plantilla docente con información de personas expertas en las especialidades de criminalística de campo, psicología y medicina forenses, con el fin de dar continuidad a la planeación de las capacitaciones al personal de dicha Coordinación General en estas tres especialidades.
- Respecto del proyecto de un curso en línea sobre la perspectiva de género en la práctica pericial, se inició la revisión de la versión final del curso por parte de la titular de la UIG y se contactó a una de las expositoras, para solicitar grabar nuevamente su intervención.

Durante el segundo trimestre:

- Se concluyó la revisión de la versión final del curso en línea sobre la perspectiva de género en la práctica pericial por parte de la titular de la UIG y se contactó a dos de las expositoras, para solicitarles que graben nuevamente su intervención.
- Se envió al personal de la CGSP las observaciones y comentarios correspondientes a los módulos 2 y 3 del curso de capacitación en línea, con el fin de que les pudieran ser de utilidad para la revisión que están realizando y tener su opinión respecto de sus contenidos.
- Se recibieron las observaciones pedagógicas y de edición realizadas por el personal de la CGSP, respecto a los temas que componen al Módulo I del curso en línea.

En el tercer trimestre:

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Se recibieron las observaciones a los módulos 2 y 3 del curso en línea “La perspectiva de género en la práctica pericial” realizadas por parte de la CGSP, que se integrarán a las realizadas por la UIG, con el fin de enviarlas a la DGFP para que se apliquen al curso en línea que se coordina con ésta.
- Se recibió una nueva propuesta de contenido audiovisual de la sesión 3 del módulo 1 del curso en línea, con el fin de que la DGFP lo integre en los contenidos de la plataforma de capacitación a distancia. Asimismo, se solicitó a esa área una asesoría para alojar el curso en la referida plataforma.
- Se coordinó con el titular de la DGFP la fecha de envío de los materiales y observaciones finales del curso.

- **Grado de satisfacción de las y los participantes en las actividades de difusión organizadas por la UIG, para promover el conocimiento y la reflexión sobre temas de su competencia.**

Al tercer trimestre de 2021, la UIG cuenta con 275 evaluaciones con calificación satisfactoria (donde predominan los valores de “bueno” o “excelente”), lo que representó el 91.97% de las **299** evaluaciones recibidas por la UIG, 11.97% puntos porcentuales arriba de la meta programada al periodo de 80%.

El resultado, obedeció a que la opinión de las personas en general se situó en la escala de “bueno”; entre los rubros mejor evaluados destacan: el nivel de interés e importancia del tema abordado, el dominio y el conocimiento que el/la docente demostró sobre el tema, el grado en que el/la docente se apegó al tema central de la actividad, y el interés y la motivación que generó en las y los participantes. Por otra parte, se considera que otros aspectos que pudieron influir en el alto grado de satisfacción, fueron; la pertinencia de la información que les permitió reflexionar sobre los roles al interior de su familia y que la Fiscalía organizara este tipo de actividades a distancia, lo que permite una mayor cobertura con personal de otras sedes delegacionales.

Para la evaluación de las actividades en línea, se remite un cuestionario o formulario a las personas participantes, y se solicita que sea enviado a la UIG, quien se encarga de sistematizar los resultados (cabe señalar que no todas las personas participantes envían su evaluación).

Las actividades realizadas con las cuales se obtuvieron los datos de este indicador son:

Primer trimestre⁴⁹:

- Se llevó a cabo una conferencia en línea denominada: “Estrategias de autocuidado y corresponsabilidad en el contexto de la pandemia”, con una asistencia en vivo de 163 personas (106 mujeres y 57 hombres). La UIG obtuvo **89** evaluaciones con calificación satisfactoria de las **92** evaluaciones (65 mujeres y 27 hombres) que fueron remitidas a la UIG.
- Se realizó la conferencia en línea denominada: “Lideresas y princesas: Cuestionando estereotipos de género en la infancia y adolescencia” con una participación en vivo de 160 asistentes (118 mujeres y 42 hombres). La UIG obtuvo **51** evaluaciones con calificación satisfactoria de las **58** evaluaciones (39 mujeres y 19 hombres) que fueron remitidas a la UIG.

⁴⁹ Se actualizaron los datos de la conferencia en línea: “Lideresas y princesas: Cuestionando estereotipos de género en la infancia y adolescencia”, toda vez, que en el informe correspondiente al primer trimestre no se contaba con las evaluaciones de satisfacción respectivas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Segundo trimestre

- Se realizó el conversatorio en línea denominado: "Voces: Experiencias de la lucha contra la homofobia"; contando con una participación de 149 personas (91 mujeres y 58 hombres). La UIG recibió **84** evaluaciones con calificación satisfactoria de las **93** evaluaciones (57 mujeres y 36 hombres) enviadas a la UIG.
- Se llevó a cabo la conferencia en línea denominada: "Paternidades en (Re)construcción"; en la que se contó con una participación en vivo de 92 personas (36 mujeres y 56 hombres). Al cierre de este informe, la UIG recibió **51** evaluaciones con calificación satisfactoria (donde destaca la escala de "bueno") de **56** evaluaciones recibidas (20 mujeres y 36 hombres).

En el tercer trimestre

- En el marco de la Semana Mundial de la lactancia Materna se llevó a cabo una conferencia en línea denominada "Salud emocional y lactancia materna: comprendiendo las necesidades afectivas de la madre durante la lactancia"; con una participación de 24 (22 mujeres y 2 hombres) servidoras/es públicas/os.
- Se realizaron 2 cursos de verano a distancia llamados: "¡Infórmate!: aprendiendo de sexualidad para prevenir la violencia sexual", cabe aclarar que, si bien las actividades se denominaron "curso", por no estar dirigidas al desempeño de los/as servidores/as públicos/as se clasifican como actividades de difusión. Los cursos contaron con una participación total de 36 adolescentes (23 mujeres y 13 hombres).

De estas actividades no se cuenta aún con las evaluaciones de satisfacción de las personas asistentes, por lo que los datos correspondientes se reportarán en el siguiente informe trimestral.

- **Porcentaje de avance del proyecto piloto de contención y acompañamiento psicológico, con perspectiva de género, para personal de la FGR, en 2021.**

Al tercer trimestre de 2021 se logró un avance estimado del 45% respecto a la elaboración de un *Diagnóstico para la Planeación de un Programa de Contención y Apoyo Psicoemocional con Perspectiva de Género para el personal de FGR*, el cual permitirá determinar con exactitud los alcances y factibilidad del proyecto planteado originalmente en este indicador.

El avance alcanzado se encuentra 20 puntos porcentuales por debajo de la meta programada al periodo de 65%. La variación en la meta obedece a que derivado de la primera fase de vinculación con áreas, se decidió replantearlo, para cubrir la necesidad de contar inicialmente con un Diagnóstico, por lo que el avance a medir en este indicador se llevará a cabo a partir del desarrollo de este estudio. Por otra parte, los procesos de contratación sufrieron retrasos debido a cambios en los procedimientos y el personal de las áreas encargadas de supervisar y llevar a cabo éstos.

Las actividades realizadas fueron las siguientes:

Primer trimestre:

- Se elaboraron los términos de referencia (TDR) del proyecto piloto de contención y apoyo psicoemocional con perspectiva de género para personal de la FGR.
- Se establecieron los componentes del proyecto: a) contención psicológica para personal con actividades de alto estrés y relacionadas con delitos violentos y b) acompañamiento psicológico para personal que ha experimentado violencia de género, en los que se determina el personal al que va dirigido el programa, así como el objetivo, las condiciones y características de los servicios que se estarán brindando.
- Se integraron los enfoques teórico-metodológicos que conformaran cada uno de los servicios, y de igual manera, se estableció el perfil de las personas que coordinarán y ejecutarán el servicio, en esta

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

primera versión de los términos de referencia, se plantea el desarrollo de sesiones grupales, así como sesiones individuales para casos especiales, en ambos componentes.

- Se realizó una reunión entre una representante de la Subordinación de Atención a Víctimas del Ministerio Público Fiscal de Argentina, y la Titular de la UIG, con el fin de compartir información del proyecto que está planeando esta Unidad, y conocer la experiencia argentina en el tema de contención de su personal.
- Se compartió la primera versión de los TDR a la titular de la Dirección General de Prevención del Delito y al encargado del área de atención psicosocial de la FEMDH, ambos con amplia experiencia en servicios de apoyo psicológico en la FGR, con el fin de obtener sus comentarios y observaciones a la primera versión del planteamiento del proyecto.

Segundo trimestre:

- Con base en los resultados de las labores de vinculación, para recabar opiniones de personas expertas sobre los términos de referencia del proyecto piloto, se decidió modificar la planeación de éste para desarrollar previamente un diagnóstico que permita determinar los alcances del proyecto piloto, y su factibilidad. El diagnóstico se centrará en 3 cuestiones: 1. obtener información sobre las necesidades del personal de la Fiscalía en los ámbitos de contención y apoyo psicoemocional (incluyendo su estado de la salud emocional y las áreas prioritarias a atender); 2. determinar la viabilidad y la funcionalidad de un programa de este tipo, así como la aceptación, por parte de sus posibles usuarios/os; 3. presentar diversas propuestas para la planeación y el desarrollo del proyecto; por lo que se desarrollaron el Anexo Técnico y la Tabla de Evaluación para iniciar el proceso de contratación del diagnóstico.

Tercer trimestre

- Se iniciaron las gestiones administrativas ante la DGRMSG para la contratación de un/a proveedor/a que desarrollará el Diagnóstico para la Planeación de un Programa de Contención y Apoyo Psicoemocional con Perspectiva de Género.
- Se enviaron las observaciones al Subcomité Revisor de Convocatorias (SUBRECO) con respecto a la Convocatoria de la Licitación Pública Nacional No. LA-049000975-E113-2021, en la cual se incluyó el desarrollo del diagnóstico referido, entre otros servicios, para someterlas a consideración del Subcomité, e integrarlas en su caso.
- Se llevó a cabo la Licitación Pública Nacional Electrónica No. LA-049000975-E113-2021, por medio de la cual resultó adjudicada la proveedora Precisa Consultoría Especializada, S.C.
- Se realizó una reunión virtual con la proveedora adjudicada para coordinar las actividades para el desarrollo del diagnóstico y se le enviaron las observaciones correspondientes a su propuesta metodológica y se fijó la calendarización de los entregables.
- Se solicitó a la Dirección General de Comunicación Social (DGCS) el diseño de 2 banners electrónicos para la difusión de la encuesta que se aplicará para la recolección de información para el diagnóstico, que se planea aplicar entre el 26 de octubre y el 8 de noviembre, los cuales se empezaron a difundir por medio del correo electrónico institucional.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante el primer trimestre, para el desarrollo de actividades de difusión, se presentaron obstáculos respecto a la plataforma digital por la cual se habían realizado este tipo de actividades previamente, debido a que se transmitían con el apoyo tecnológico del Instituto Nacional de Ciencias Penales. A partir de este año, se solicitó a la UIG realizarlos exclusivamente con los recursos internos de la FGR (plataforma *Teams*), lo que implicó enfrentar problemas técnicos, y que el personal de la UIG tuvo que aprender y resolver los aspectos técnicos para la producción de las actividades por este medio. Debido a estos y otros inconvenientes, hubo que cancelar una de las actividades de difusión programadas para el 8 de marzo.

Durante el tercer trimestre, respecto a la licitación para el desarrollo de un Diagnóstico para la Planeación de un Programa de Contención y Apoyo Psicoemocional con Perspectiva de Género, dada la especificidad de este, se presentaron obstáculos respecto a la búsqueda de posibles licitantes para el desarrollo del proyecto. Al final, en la licitación se presentaron dos propuestas, poniendo en riesgo la adjudicación del servicio. Asimismo, diversos cambios en el área encargada de liderar los procesos de licitación repercutieron en el retraso de la contratación.

Con relación a la capacitación especializada dirigida a personal de la CGSP, se presentaron obstáculos respecto al envío de las observaciones y comentarios por parte de esa Coordinación General, debido a la saturación de la plataforma de capacitación a distancia de la FGR, en donde se encuentra alojado la versión preliminar de curso, lo que impidió que se pudiera acceder a ella, retrasando el trabajo de análisis, por parte de la Coordinación General, respecto de los contenidos de los módulos 2 y 3.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigar y perseguir los delitos cometidos en materia de derechos humanos.

Ramo: 49 Fiscalía General de la República.

Clave de la UR: 601

Nombre de la UR: Fiscalía Especializada en Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas.

Clave del Pp: E009

Nombre del Pp: Investigar y perseguir los delitos cometidos en materia de derechos humanos.

Tipo de acción: 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género.

Número y denominación de la acción: 407. Implementar acciones para el cumplimiento de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Definición de la población objetivo

La Fiscalía Especializada en Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA), antes Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas, es la instancia de la e la República (FGR) encargada de la investigación y persecución de los delitos federales constitutivos de violencia contra las mujeres y trata de personas en el ámbito federal, con excepción de los cometidos por miembros de la delincuencia organizada; de esta manera contribuye a garantizar el respeto de los derechos humanos de las víctimas y su acceso a la justicia.

La FEVIMTRA en cumplimiento de sus atribuciones, incorpora los enfoques de género, derechos humanos y protección integral de los derechos de la infancia y del interés superior de la niñez; sus acciones están orientadas a la atención de mujeres, niñas, y adolescentes víctimas de violencia contra las mujeres, así como niñas, niños adolescentes, mujeres y hombres víctimas de trata de personas (cabe precisar que la trata de personas en la modalidad de explotación sexual victimiza sobre todo a niñas, adolescentes y mujeres). Además, proporciona atención integral a víctimas de violencia extrema y de trata de personas en el Refugio Especializado de la FGR-FEVIMTRA.

Asimismo, la FEVIMTRA coordina, en el ámbito nacional, el Programa Alerta AMBER México, colabora con las procuradurías y fiscalías generales de justicia de las entidades federativas para la difusión de las alertas y la atención de las llamadas telefónicas a la línea 01 800 00 854 00, los mensajes de correo que se reciben en la cuenta alertaamber@pgr.gob.mx y las redes sociales Twitter @AAMBER_mx y Facebook Alerta AMBER México Oficial.

El sustento legal de la FEVIMTRA está constituido por los acuerdos A/024/08 y A/109/12 de la entonces Procuraduría General de la República relativos a su creación y modificación, la Ley General para la Igualdad

entre Mujeres y Hombres (LGIMH), la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos (LGPSDMDTPPAVD) y la Ley General de Víctimas; así como en los instrumentos internacionales ratificados por México, en particular la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, específicamente Mujeres y Niños, que completa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Protocolo de Palermo).

La FEVIMTRA realiza acciones de política pública para contribuir a la prevención y alentar la denuncia de la violencia contra las mujeres y la trata de personas; estas acciones consisten principalmente en la capacitación y la orientación proporcionadas a personas servidoras públicas de las instituciones cuyas actividades están relacionadas con el combate de estos delitos, así como, acciones de orientación dirigidas a la población, principalmente al estudiantado de secundaria y de educación media superior y superior; también se realizan acciones de difusión con el mismo propósito.

Se realizaron también, acciones para contribuir a la prevención y alentar la denuncia de la violencia contra las mujeres y la trata de personas de capacitación en materia de violencia contra las mujeres y los delitos en materia de trata de personas, así como, promover el Programa Alerta AMBER México; estas acciones consisten principalmente en la capacitación y la orientación proporcionadas a personas servidoras públicas de las instituciones cuyas actividades están relacionadas con el combate de estos delitos, así como, acciones de orientación dirigidas a la población.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Sistema de Indicadores de Género, la violencia de género que se ejerce en función del sexo es producto del dominio y el poder usado para reproducir y mantener estatus y autoridad. Es una de las principales y más crudas manifestaciones de las desigualdades de género. Las víctimas de violencia contra las mujeres y de los delitos en materia de trata de personas presentan factores de vulnerabilidad que pueden contribuir a que sean revictimizadas cuando se ven involucradas en procesos judiciales largos en donde están mal asesoradas y mal representadas; los principales factores de vulnerabilidad son: la minoría de edad, la precariedad económica, la falta de acceso a redes de acompañamiento legal y psicológico, la nacionalidad extranjera, el bajo nivel educativo, la pertenencia a alguna comunidad indígena con escaso acceso a la justicia, o alguna discapacidad por la que sean discriminadas o que les impida desplazarse con facilidad. Estos factores inciden directa y negativamente en el desarrollo de los procesos judiciales y en su reincorporación integral a la sociedad y a su comunidad.

Los criterios de actuación de la FEVIMTRA son:

- Perspectiva de género.
- Derechos humanos.
- Especial atención a la protección integral de los derechos de la infancia.
- Trabajo interinstitucional.

A fin de que las acciones de la FEVIMTRA atiendan a la perspectiva de género y se rijan por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo y respeto a los derechos humanos de las víctimas, se cuenta con personas servidoras públicas preparadas para desarrollar (atendiendo a esa perspectiva), actividades de investigación y persecución de los delitos y atención integral a las víctimas, así como actividades de capacitación y prevención.

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, que mide la dinámica de las relaciones de pareja en los hogares, así como las experiencias de las mujeres en la escuela, el trabajo y la comunidad que han sufrido distintos tipos de violencia, permite estimar que, de los 46.5 millones de mujeres de 15 años y más que residen en el país, 30.7 millones (66.0%) han padecido al menos un

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

incidente de violencia en los espacios escolar, laboral, comunitario, familiar o en su relación de pareja. De acuerdo con esta encuesta el 49% de las mujeres sufrió violencia emocional, el 34% física, el 41.3% sexual y el 29% violencia económica-patrimonial o discriminación, cada caso puede reportar más de una vulnerabilidad, por lo que la sumatoria de los porcentajes supera el 100%.

La trata de personas es una forma de violencia extrema de género en la que niñas y mujeres son las principales víctimas, algunas características que contribuyen a que mujeres y niñas sean las principales víctimas son: discriminación de género, la violencia intrafamiliar y las relaciones de dominación y subordinación culturalmente aceptadas, de acuerdo con diferentes diagnósticos e informes de la situación de la comisión del delito de trata de personas en México, se muestran información que lo documenta.

1. Diagnóstico Nacional sobre la Situación de Trata de Personas en México de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito.

De acuerdo con datos de este diagnóstico, México es origen, tránsito y destino de víctimas de trata de personas; un flujo significativo de migrantes proviene de Centroamérica, principalmente de Guatemala, Honduras y El Salvador, y en menor medida son de otros países latinoamericanos; las principales entidades donde son sometidas a trata de personas con fines de explotación sexual son: Chiapas, Ciudad de México, Estado de México, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Tlaxcala y Yucatán; y las entidades donde son sometidas a trabajos forzados y servidumbre doméstica son: Campeche, Chiapas, Ciudad de México, Estado de México, Nayarit, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco y Yucatán.

En este documento se afirma, también, que las cifras disponibles de la persecución penal del delito de trata de personas son reducidas y en algunas ocasiones corresponden a cero porque:

- La tipificación de la trata de personas es relativamente reciente y se ha dado paulatinamente, lo cual limita la persecución penal.
- El número de denuncias es muy bajo, ya sea porque las víctimas temen ser revictimizadas por la autoridad, por están amenazadas, por la dificultad de integrar los elementos del tipo, entre otras causas; también es probable que la normalización de ciertas prácticas de explotación laboral y sexual impida a la población identificar situaciones de abuso.
- La reclasificación del delito hecha por el agente del Ministerio Público o el juez, que puede ocurrir por falta de capacitación en materia de trata de personas.
- Las víctimas de trata de personas con fines de explotación sexual, modalidad de mayor incidencia, tienen el siguiente perfil:
 - Minoría de edad: NNA son más vulnerables porque no saben defenderse, es más factible que se les engañe por su falta de experiencia, se les vende por desconocimiento de sus derechos o se les seduce aprovechando la etapa de su sexualidad por la que están pasando.
 - Clase social: aumenta la vulnerabilidad entre la población con bajos ingresos a la que se engaña mediante el ofrecimiento de oportunidades de empleo, o bien en donde la misma familia es pagada para que una de las personas que la integran obtenga un empleo precario; cuando en la familia hay varios hijos aumenta la necesidad de empleo.
 - Escolaridad: la falta de escolaridad básica limita las opciones de empleo y también de acceso a la información sobre los riesgos de caer en la trata de personas.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- Ocupación: muchas de las víctimas son estudiantes, empleadas domésticas, meseras y obreras, ya que es un grupo más vulnerable por su falta de experiencia, empleo, y de estudios, siendo estas condiciones una limitante en la búsqueda de empleo.
- Estatus migratorio: mujeres y hombres que migran por necesidad son más expuestas a caer bajo el dominio de tratantes.
- Grupo étnico: NNA y mujeres adultas indígenas son un grupo marginado de los sistemas educativos y de empleo, lo que los convierte en grupos vulnerables de sufrir prácticas culturales que promueven su venta y otras modalidades de trata de personas con fines de explotación sexual.
- Adicciones: las personas que sufren algún tipo de adicción a drogas o alcohol pueden entrar en situaciones de vulnerabilidad a la trata de personas, estas incrementan cuando dichas adicciones se combinan con limitaciones económicas y deudas ilícitas.
- Región: Las mujeres que habitan comunidades rurales donde el Estado está ausente en términos de seguridad, empleo y protección son más vulnerables al vivir en esas condiciones.
- Antecedentes de violencia: la violencia intrafamiliar puede ser un factor que orilla a sus integrantes más vulnerables a creer en las promesas u ofertas de los tratantes.
- Las víctimas de trabajo forzado son principalmente hombres jóvenes y adultos, que son explotados en el trabajo agrícola, el sector comercial, bares y en la industria de la construcción; los explotadores aprovechan su situación de pobreza, precaria instrucción académica, pertenencia a una familia numerosa o su situación de migrante sin redes de apoyo.
- La servidumbre doméstica afecta principalmente a niñas, adolescentes y mujeres de comunidades rurales en situación de pobreza, analfabetas o con primaria incompleta, indígenas y/o migrantes.

2. Reporte sobre trata de personas 2020 (Departamento de Estado, EUA).

Información reportada por las procuradurías y fiscalías generales de justicia y por la FGR:

- Durante 2019 se identificaron a 658 víctimas de trata de personas, cerca del 18% eran hombres, el 58% eran mujeres y el 24% eran personas cuyo género no se especificó.
- Los tratantes de personas explotan a víctimas nacionales y extranjeras en México y a víctimas mexicanas en el exterior.
- Los grupos que se consideran más expuestos a la trata en México son las mujeres, los niños y los menores no acompañados, los indígenas, los migrantes, las personas LGBTQI y las que tienen discapacidades físicas e intelectuales.
- Los tratantes reclutan y explotan a mujeres y niños mexicanos y, en menor medida, a hombres y personas transgénero para la trata sexual en México y en los Estados Unidos, haciéndoles falsas promesas de empleo, o de relaciones románticas, o mediante extorsión.
- Los tratantes explotan a hombres, mujeres y niños mexicanos y los someten a trabajo forzoso en la agricultura, el servicio doméstico, los cuidados infantiles, el sector de manufactura, la minería, la elaboración de alimentos, la construcción, el turismo, la mendicidad y la venta callejera, tanto en México como en los Estados Unidos.
- Los tratantes explotan también a los jornaleros y a sus hijos por medio de trabajo forzoso en el sector agrícola de México. Esos trabajadores migran de los estados más pobres a las regiones agrícolas para cosechar verduras, café, caña de azúcar y tabaco; reciben poca o ninguna remuneración, atención médica y tiempo libre; se alojan en viviendas en condiciones ínfimas y, en el caso de los niños, se les niega el acceso a la educación.
- Según los observadores, algunos ciudadanos mexicanos son sometidos por los reclutadores o por la compañía misma, a servidumbre por deudas en el trabajo agrícola.
- Las ONG estimaron que los tratantes explotan cada vez a más personas en México por medio de trabajo forzoso; sin embargo, las estadísticas del gobierno y de esas organizaciones mostraron que hubo menos de 1,500 víctimas de trabajo forzoso en el período de 2013 a 2019.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- Los observadores denunciaron posibles casos de trata en los centros de rehabilitación por toxicomanía, los albergues para mujeres y las instituciones del gobierno destinadas a personas con discapacidades, incluso a manos de grupos de la delincuencia organizada y de empleados de esos establecimientos.
- La gran mayoría de las víctimas extranjeras sometidas a trabajo forzoso y a la trata con fines de explotación sexual en México provienen de Centro y Sudamérica, principalmente de El Salvador, Guatemala, Honduras y Venezuela.
- Los tratantes explotan a algunas de estas víctimas a lo largo de la frontera sur de México. De acuerdo con los informes de las ONG y los medios de comunicación, también se han identificado en México víctimas provenientes del Caribe, Sudamérica, el este de Europa, Asia y África, algunas de ellas cuando se dirigían a los Estados Unidos, quienes podrían ser refugiados y solicitantes de asilo.
- Los observadores indicaron que, en los últimos tres años, aumentó el número de migrantes venezolanos expuestos a la trata de personas, y expresaron preocupación por los migrantes en general como población vulnerable.

3. Informe global sobre trata de personas 2020 (UNODC).

- Porcentajes de víctimas detectadas de trata de personas, por grupo de edad y sexo, 2018: hombres 20%, mujeres 46%, niñas 19% y niños 15%.
- En 489 casos de 71 países, se registraron los siguientes porcentajes como los más importantes según las vulnerabilidades de la víctima: necesidad económica 51%, NNA en familias disfuncionales 20%, apego emocional al tratante 13%, trastorno mental, conductual o neurológico 10%, estatus migratorio 10%, NNA sin cuidado parental 9%, limitada educación o conocimiento de la lengua siendo extranjeras 6% y discapacidad 3%, cada caso puede reportar más de una vulnerabilidad, por lo que la sumatoria de los porcentajes supera el 100%.
- Las principales formas de explotación son: explotación sexual 50%, trabajos forzados 38%, reclutamiento para actividades criminales 6%, mendicidad 1.5%, matrimonio forzoso 1%, formas mixtas 1% y venta de bebés y extracción menos del 1% cada una.
- Algunos sectores económicos en donde son explotadas algunas víctimas en la modalidad de trabajos forzados son: trabajo doméstico, construcción, pesca, agricultura, cocina, comercio callejero, maquila, minería, entre otras.
- Factores de riesgo en la modalidad de trabajos forzados: La "invisibilidad" de algunos sectores ayuda a ocultar la trata de trabajo forzoso; falta de alternativas a los salarios explotadores, horas de trabajo excesivas y pocos o ningún derecho; migración y precariedad jurídica y trabajo bajo remunerado, intensivo en mano de obra, a corto plazo y/o peligroso y presencia de agencias de reclutamiento.
- Sexo de las personas condenadas por la comisión de los delitos de trata de personas: 62% hombre y 38% mujeres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

4. Diagnóstico sobre la Situación de la Trata de Personas en México 2019 (Comisión Nacional de los Derechos Humanos).

Datos sobre víctimas reportados por las procuradurías y fiscalías generales de justicia del 15 de junio de 2012 al 31 de julio de 2017:

- El 64% de las víctimas fue conformado por mujeres; el 21%, por niñas y adolescentes; el 9% por hombres; y el 6% por niños y adolescentes: en suma, hubo un 85% de víctimas mujeres de diversas edades y un 15% de víctimas hombres también de diversas edades.
- El 90% de las víctimas fueron de Ciudad de México, Chiapas, Puebla, México, Coahuila, Baja California, Tlaxcala, Chihuahua y Oaxaca.
- La Ciudad de México y Chiapas concentraron el 44% de las víctimas mujeres y niñas.
- Las entidades que tuvieron el mayor porcentaje de víctimas hombres y niños fueron: Coahuila, con 78% de sus víctimas; Veracruz, con 36% de sus víctimas; Jalisco, con 30%; Nuevo León, con 27%; Zacatecas, con 26%; Aguascalientes, con 24%; Querétaro, con 23%; Sonora, con 23%; Puebla, con 21%; Hidalgo, con 18 %; y México, 16%.
- 13% de las víctimas identificadas fueron extranjeras; el 88% de ellas estuvo constituido por mujeres.
- De las víctimas extranjeras: 41% fueron sudamericanas; 41% centroamericanas; 33% caribeñas; 3% de Norteamérica; 11% de Europa del Este; 1% de Europa del Sur 1%, 3% de Asia y 1% de África.
- El 50% de las víctimas fueron originarias de la entidad en donde fueron identificadas.
- Mujeres y niñas representaron el 95% de las víctimas de explotación sexual; hombres y niños el 5%.
- Hombres y niños representaron el 53% de las víctimas de explotación laboral; mujeres y las niñas el 47%.
- La FGR abrió en el periodo 769 averiguaciones previas y carpetas de investigación; el 60% se inició por denuncia.
- De las personas indiciadas e imputadas el 69% fueron hombres y el 31% mujeres.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), en su diagnóstico, recomendó a la FGR que fortalezca el Programa de Prevención del Delito de Trata de Personas extendiéndolo a todos los delitos en materia de trata de personas; sobre todo los esfuerzos realizados para promover la denuncia en escuelas y comunidades en situación de mayor vulnerabilidad.

Las personas víctimas de la violencia de género y de los delitos constitutivos de trata de personas son seres humanos en situación de vulnerabilidad que demandan atención, protección y seguridad, por lo que el Estado mexicano les responde proporcionando servicios integrales de calidad, particularmente a mujeres, adolescentes, niñas y niños. Por la propia naturaleza de la comisión de estos ilícitos, se requiere garantizar en todo momento su integridad, dignidad e identidad en forma oportuna a través de servicios de protección, médicos, psicológicos, jurídicos y de apoyo en trámites migratorios, entre otros, que les permitan desarrollar potencialidades y autonomía como personas dignas y libres; es decir, empoderarse y salir de la situación de vulnerabilidad en la medida de sus capacidades y potencialidades.

La Dirección de Vinculación Institucional de la FEVIMTRA proporciona atención integral emergente, detecta y protege a toda persona que haya sido víctima del delito y que acude a la FEVIMTRA a denunciar; dicha atención se brinda en un espacio digno que garantiza su seguridad, el respeto a sus derechos humanos y el acceso a la justicia.

La atención integral que se proporciona a las mujeres, adolescentes, niñas y niños tiene como propósito coadyuvar a resolver la problemática que implica, para el Estado Mexicano, el incremento del fenómeno delictivo tanto en materia de violencia de género como en lo que se refiere a trata de personas.

El Refugio Especializado, constituye un espacio para atender y alojar a víctimas de los delitos mencionados en el párrafo anterior, a quienes les proporciona protección, atención integral y asistencia especializada un

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

grupo interdisciplinario de expertas. De esta manera, además, se da cumplimiento a los compromisos nacionales e internacionales asumidos en la materia, atendiendo lo establecido en los artículos 3, 8, 38, fracción XIII y 47 de la LGAMVLV, y los artículos 13, 62 y 65 de la LGPSEDMTPPAVD.

De 2014 al tercer trimestre de 2021, la FEVIMTRA a través del Refugio Especializado, ha brindado atención integral y protección a las siguientes víctimas, que forman parte de sectores vulnerables de la población:

Población	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	3t 2021	Total
Mujeres	18	17	15	47	19	37	15	28	196
Hombres	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Niñas	39	42	16	19	14	16	7	9	162
Niños	6	11	3	15	8	7	4	5	59
Total	63	70	34	81	41	60	26	43	418

El Refugio Especializado de la FGR es el único espacio en el orden Federal que brinda máxima seguridad y atención multidisciplinaria, integral y especializada; por ello, de manera regular es auditado por la Auditoría Superior de la Federación, con la finalidad de garantizar su correcta operación y la transparencia en el uso de los recursos.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se realizaron acciones afirmativas en el periodo.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Porcentaje de carpetas de investigación atendidas respecto de las carpetas de investigación en trámite en materia del orden federal por delitos de violencia contra las mujeres y trata de personas, en 2021.**

Al tercer trimestre del ejercicio fiscal 2021, se atendieron **231** carpetas de investigación: 29 acumulaciones, 29 incompetencias, 115 no ejercicios de la acción penal, 2 abstenciones de investigación y 56 judicializaciones; lo que representó el **25.41 %** respecto de las **909** carpetas de investigación en trámite, 13.25 puntos porcentuales por encima de la meta programada al periodo de 12.16 %.

La variación presentada obedeció a que actualmente dentro de las Unidades de Investigación y Litigación de la FEVIMTRA, están establecidos los Equipos de Investigación por materia (3 en delitos de violencia contra las mujeres, 2 en materia de Trata de Personas y 2 en delitos cometidos contra niñas, niños y adolescentes), mismos que se encuentran laborando bajo el Modelo Colaborativo de Operación Institucional; por lo que, a través de la constante supervisión de estos, se han logrado procesos objetivos de priorización de casos, implementación de los criterios operativos para la depuración y la agilización en la determinación de

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

investigaciones no complejas, de conformidad con la circular C/011/18, logrando un mayor avance al programado.

En lo que corresponde a carpetas de investigación, al mes de septiembre se dio inició a 185 carpetas por probables delitos que competen a la FEVIMTRA de conformidad con el Acuerdo A/024/08, modificado por el diverso A/109/12, emitidos por la titularidad de la entonces Procuraduría General de la República, hasta el 20 de mayo del año en curso, y con fundamento en el artículo 13, fracción VII, de la Ley de la Fiscalía General de la República (LFGR), a partir del 21 de mayo de 2021.

El lugar de los hechos respecto a la incidencia delictiva en materia de delitos de violencia contra las mujeres y trata de personas, tuvo ocurrencia en las siguientes entidades federativas : Aguascalientes (1), Baja California Sur (1), Chiapas (4), Chihuahua (4), Ciudad de México (122), Durango (1), Estado de México (8), Guanajuato (1), Guerrero (2), Hidalgo (3), Jalisco (2), Morelos (3), Nuevo León (2), Oaxaca (4), Puebla (3), Querétaro (1), Quintana Roo (2), San Luis Potosí (1), Sonora (1), Tamaulipas (1), Tlaxcala (1), Veracruz (3), Zacatecas (1), Extranjero (6), y en siete no se cuenta con datos de la entidad.

- **Porcentaje de servicios otorgados por la FEVIMTRA a mujeres, niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia de género y trata de personas, en 2021.**

Al tercer trimestre del 2021 se otorgaron **18,092** servicios a víctimas de violencia de género extrema y trata de personas, lo que representó el **49.42%** respecto de los **36,607** programados a realizar en el año, 24.02 puntos porcentuales por debajo de la meta programada al periodo de 73.44%.

La variación obedeció, principalmente, a la disminución en las solicitudes de los servicios proporcionados a las víctimas, los cuales están relacionados a las necesidades específicas de cada una de ellas y a la atención de acuerdo con sus necesidades. Aunado a que, derivado a la contingencia sanitaria por Covid-19, se ha evitado citar a víctimas, a fin de resguardar su seguridad y salud. No obstante, se reitera que la FEVIMTRA se encuentra en permanente disposición para la recepción de solicitudes y/o casos de víctimas que requieran la protección y servicios que brinda la Dirección de Vinculación Institucional y el Refugio Especializado.

Cabe señalar que la FEVIMTRA realiza las acciones correspondientes, a fin de mejorar la atención que brinda a las víctimas manteniendo la calidad y calidez, contribuyendo con la debida diligencia, el acceso a la justicia y el respeto a los Derechos Humanos, así como las gestiones con la Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones de la FGR, con la finalidad de sistematizar el registro de los servicios proporcionados.

Respecto a los servicios otorgados por la FEVIMTRA a través de la Dirección de Vinculación Institucional y del Refugio Especializado, se encuentran:

Apoyo psicológico: consiste en una primera instancia, en brindar acompañamiento psicoemocional y atención en crisis a víctimas, directas e indirectas, durante el proceso jurídico, facilitando la libre expresión de emociones en un espacio de seguridad y confort, bajo una perspectiva de género y pleno respeto a sus derechos humanos. Dentro del Refugio Especializado, se trabaja en un proceso terapéutico, mediante el cual se busca la modificación de conductas nocivas, disminuir riesgos (ideas suicidas), reducir el deterioro y los trastornos emocionales derivados de la violencia de género ejercida en su contra; mediante la promoción del empoderamiento y autonomía como mecanismos internos que les permitan desarrollar un proyecto de vida.

Apoyo legal: a través de esta área se escucha detenidamente a las víctimas para identificar con precisión a sus necesidades e intereses de regresar a su lugar de origen o residencia; se les orienta y asesora sobre sus derechos; se les canaliza para que realicen trámites legales ante las autoridades competentes, se da seguimiento a sus procesos jurídicos y se brinda acompañamiento durante las diligencias ministeriales, en caso de ser necesario.

Trabajo social: en esta área se apoya a las víctimas a restablecer el tejido social que se pierde como consecuencia del aislamiento que provoca la violencia de género extrema y la trata de personas, acercando y contactando a las víctimas con recursos institucionales y de la sociedad civil que puedan satisfacer sus necesidades inminentes. De igual manera se les apoya a crear o fortalecer las redes de apoyo familiares y vinculación de las y los usuarios con la sociedad para la reconstrucción de su proyecto de vida.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Atención médica o servicios de salud: es el área encargada de la promoción, prevención y fomento de hábitos de autocuidado para una vida saludable, así mismo se canaliza a unidades médicas de segundo o tercer nivel dependiendo de las necesidades específicas de las y los usuarios.

Atención pedagógica: es el área que provee apoyos pedagógicos a las residentes del Refugio Especializado para continuar con sus estudios, procurando con ello su incorporación a sistemas educativos formales que apoyen mediante la aplicación de planes y programas de estudio que las provean de herramientas útiles para que aumenten su campo de opciones laborales una vez que se reincorporen a la rutina social.

Las canalizaciones que realiza la Dirección de Vinculación Institucional de las víctimas a otras instituciones obedecen a que los delitos no son competencia de la FEVIMTRA.

Con relación a la emisión de dictámenes periciales e informes en materia de psicología, trabajo social y antropología social, así como, impresiones psicológicas, al tercer trimestre del 2021, se llevaron a cabo 396 pruebas concluidas con perspectiva de género, a solicitud de las y los Agentes del Ministerio Público de la Federación (AMPF); 287 en materia de psicología y 109 en materia de trabajo social.

- **Refugio Especializado en 2021.**

Al tercer trimestre de 2021 se atendió a 43 personas, de las cuales 28 son mujeres adultas, 1 hombre adulto, 7 mujeres adolescentes, 2 niñas y 5 niños; 5 víctimas directas por el delito de violencia familiar, 2 víctimas indirectas por el delito de violencia familiar; 2 víctimas directas por homicidio en grado de tentativa, 2 víctimas directas por violación, 1 víctima directa por el delito de abusos deshonestos, 28 víctimas por el delito de trata de personas, 2 víctimas indirectas del delito de trata de personas y 1 víctima directa por el delito de abandono de persona.

Los servicios proporcionados a las víctimas del Refugio Especializado al tercer trimestre del 2021 fueron 14,323 desglosados de la siguiente manera: 6,497 de apoyo psicológico; 231 de apoyo legal; 2,409 de trabajo social; 3,000 de salud; 1,220 de pedagogía; 588 acompañamientos y 378 talleres de oficios diversos y actividades recreativas.

El modelo de atención del Refugio Especializado de la FEVIMTRA tiene como propósito central la recuperación física y emocional de la población residente, para que consolide procesos de empoderamiento, se desarrolle en ambientes libres de violencia y se reincorpore a la sociedad con mayores recursos internos y herramientas.

Por lo anterior, se dispone de un equipo multidisciplinario que brinda asistencia permanente y personalizada a cada residente, a efecto de que se cubran sus necesidades inmediatas y se favorezca su desarrollo integral, por lo que el personal trabaja las 24 horas, los 365 días del año, de modo que los servicios de las áreas sustantivas son ininterrumpidos.

Con respecto a las atenciones que brinda el área de Psicología se encuentran: atención inicial para conocer la situación de cada residente, así como para identificar su estado emocional y descartar si requiere tratamiento adicional al proceso terapéutico. La intervención inicial permite además la asignación de la psicóloga encargada de proporcionar la terapia. Aunado a lo anterior, las profesionales brindan espacios de escucha, contención emocional, orientación sobre pautas de crianza y cuidado de las y los hijos (cuando es el caso), mediación ante conflictos surgidos en la interacción de las residentes, intervención en crisis, etc. En algunas ocasiones las profesionales del área de Psicología acompañan a las residentes a las instancias externas para completar un esquema de atención integral, lo cual amerita la realización de trámites

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

administrativos y asistencia emocional. Las psicólogas también supervisan la participación de las residentes durante los talleres externos o bien, coordinan las actividades grupales.

Cabe agregar que el área de Psicología también coordina la “Estancia Infantil”, la cual tiene como finalidad promover e impulsar el desarrollo de la población infantil, mediante técnicas y materiales adecuados.

La labor del área médica consiste en brindar atención médica inicial y de seguimiento, mediante la valoración diaria de las necesidades de salud y estado de bienestar en general de la población residente. Se encarga de la promoción, prevención, autocuidado y fomento de hábitos higiénico- dietéticos entre la población residente para una vida saludable, así mismo determina la pertinencia de canalizaciones a unidades de segundo o tercer nivel dependiendo de sus necesidades y de igual manera acompaña a las instancias correspondientes a fin de asegurar que se les brinde una atención oportuna y se conozcan las medidas que se deben seguir para favorecer su recuperación y bienestar integral.

La intervención de las profesionales del área médica propicia en la población residente un proceso reflexivo para comprender y asumir la salud como un deber y un derecho, de modo que se les motiva para que generen una nueva actitud hacia el cuidado personal.

El personal del área también apoya en los acompañamientos a las residentes a las diversas instituciones médicas especializadas a fin de asegurar que se les brinde una atención oportuna y se conozcan las medidas que se deben seguir para favorecer su recuperación y bienestar integral.

Al interior del Refugio Especializado se brindan consultas médicas de forma regular a la población residente acorde a los malestares que manifiesta, así como a los temas que les generan inquietud en el ámbito de salud. El área médica en conjunto (médicas y enfermeras) ejecuta actividades de vigilancia y control del estado de salud como: ministración de tratamientos prescritos, curaciones, registro de signos vitales, vigilancia de cuadro de evolución, supervisión del sueño, regulación del peso, notificación al área de dirección y cocina respecto a alergias y alimentos no recomendados.

Dentro de este rubro el personal diariamente se encarga también de reforzar hábitos de aseo y de higiene personal y de sus habitaciones, así como de fomentar la realización de actividad física, a fin de crear mejores condiciones de salud, de bienestar y de autoconcepto, que impacten en la prevención de enfermedades y en la adquisición de un estilo de vida saludable. El área de enfermería es la encargada de proporcionar todos los insumos a la población residente para su aseo personal, así como de su habitación.

Finalmente, en relación con la intervención de Trabajo Social, las profesionales del área llevan a cabo múltiples actividades relacionadas con la favorable adaptación y vinculación al espacio de la población residente, la promoción de los valores sociales, los derechos humanos y la recuperación del sentido de existencia a sus condiciones de vulnerabilidad social, de modo que se amplíen sus recursos y alternativas para sus proyectos de vida. Se brinda apoyo personalizado y permanente a la población residente a fin de estimular espacios de reflexión sobre los contextos socio familiares de los que provienen, las condiciones de vulnerabilidad y de desventaja social que se conjugaron para que se cometieran agravios en su contra, así como el reconocimiento de sus derechos incumplidos y de sus recursos como factores generadores de resiliencia, entre otras cuestiones.

En este aspecto cabe especificar que toda la labor multidisciplinaria que se ofrece en el Refugio, incluyendo a Trabajo Social se esmera para que la población residente logre la resignificación de su experiencia (motivo de estancia en la institución), por lo que se asiste permanentemente a la población residente en la realización de sus diversas actividades para crear oportunidades de reconocimiento, valoración, aceptación y fortalecimiento de la singularidad de cada persona.

Dentro del área también se orienta a las residentes sobre el proceso de resocialización (trámite o recuperación de documentos, elaboración de *curriculum vitae*, búsqueda de vivienda y de empleo, reingreso a la escuela o para acceder a cursos de capacitación laboral, entre otros).

Si bien la atención a las víctimas es compleja, sistemática y amplia, esta no se limita a cuestiones estadísticas, sino que logra trascender hacia un acompañamiento profesional, especializado y continuo que se ofrece para lograr el compromiso institucional y social.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El Refugio Especializado de Atención Integral y Protección a Víctimas de Violencia Extrema de Género y Trata de Personas que dirige la FEVIMTRA, tiene la finalidad de contribuir al fortalecimiento, protección y pleno respeto a los derechos humanos de las víctimas con perspectiva de género; así como brindar un espacio que cuente con las medidas de protección a la dignidad, libertad, seguridad y demás derechos humanos de las víctimas. Asimismo, brinda a las y los afectados un lugar digno y seguro en donde habitar de forma temporal; apoya su proceso jurídico y psicosocial para mejorar su calidad de vida y bienestar. Además, garantiza su reincorporación a la sociedad, a través de un modelo especializado de protección y atención integral con estructura multidimensional que ofrece protección, atención a la salud física y mental, así como una atención de adicciones y un proceso de reinserción social, con el fin de que transiten de su condición de víctimas a sobrevivientes.

En los casos de víctimas extranjeras que se encuentran en el Refugio Especializado de la FEVIMTRA, se les proporciona apoyo para el acceso diplomático y consular, así como la asistencia de la representación de la administración pública del país de origen mediante representantes consulares o diplomáticos. Con relación a los trámites migratorios y regreso seguro y voluntario a su país de origen, se realizan diferentes acciones con la finalidad de ejecutar el retorno asistido de personas extranjeras a su país de origen. Dichas acciones se llevan a cabo en coordinación con la representación social, así como con el Instituto Nacional de Migración y consisten en lo siguiente:

- Contactar a representantes consulares o diplomáticos del país de origen.
- Iniciar acciones legales en el país de origen y de destino.
- Gestión de documentos migratorios y apoyos económicos o asistenciales dado el caso. La permanencia en el territorio nacional es el derecho que tiene la usuaria extranjera por medio del otorgamiento de la condición de estancia de visitante (razones humanitarias), residente temporal y residente permanente.
- Contar con alternativa jurídica a la repatriación o retorno asistido (voluntario) si existen riesgos para su seguridad o de su familia.

Ante las medidas para prevenir contagios por el COVID-19, las áreas de atención a víctimas de la FEVIMTRA implementaron una serie de acciones para continuar atendiendo de forma multidisciplinaria, integral y segura a las víctimas de trata de personas y violencia de género, estas acciones se describen a continuación:

- Personal de la Dirección de Vinculación Institucional se incorporó a las labores de atención en el Refugio Especializado, a fin de seguir prestando los servicios, con la calidad y calidez esperada, ya que para la Fiscalía la atención a víctimas es tarea de alta prioridad.
- El manejo adecuado de medidas sanitarias como el uso de cubre bocas, gel antibacterial y la toma de temperatura al ingreso del inmueble, así como la sana distancia en caso de acompañamientos y evaluaciones.
- Se realizaron ajustes en los turnos del personal a fin de reducir el número de traslados y disminuir el riesgo de transmisión del COVID-19 en el inmueble.
- Se colocó un filtro sanitario en la entrada principal del inmueble que inicia con la Entrevista de Salud, el paso por un tapete desinfectante, aplicación de gel en manos y solución en spray aplicable para todo el personal que ingresa al Refugio.
- Se restringió la entrada de personas externas al Refugio, incluidas talleristas, proveedores de servicios, personal administrativo y supervisores de Protección Federal.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Se instaló un espacio restringido y separado de las áreas comunes del Refugio, a fin de mantener 14 días a las residentes de nuevo ingreso para evaluar su estado de salud, o en su caso sintomatología asociada a COVID-19.
- Se realizaron pruebas de detección de COVID-19 a las residentes de nuevo ingreso, solo cuando presentaron alta exposición al exterior sin medidas de “Sana distancia”.
- Se realizaron ajustes en actividades para establecer una rutina productiva, saludable y alternativa al interior del Refugio, ya que se disminuyeron al mínimo las salidas y se canceló la asistencia de talleristas externas.
- Se restringieron al máximo las salidas de las residentes, incluyendo a hospitales, por lo que se atienden al interior del Refugio las enfermedades de consulta general y solo se acude a atención externa en casos de urgencia.
- Se llevan a cabo acciones de prevención, limpiando y desinfectando todas las áreas del Refugio, varias veces al día. Se promueve el adecuado lavado de manos entre el personal y las residentes como medida de protección. Se colocaron soluciones desinfectantes para uso de las residentes en áreas comunes
- Se desinfectan vehículos de traslado antes y después de cada salida, y se asigna un kit de protección desechable a cada residente que sale.
- Se colocó información referente a la prevención de contagios en las distintas áreas del Refugio, incluyendo las habitaciones de las residentes, también se llevó a cabo un taller de sensibilización con niños, niñas y adolescentes.

La FEVIMTRA continuará con el fortalecimiento a fin de garantizar la atención integral, multidisciplinaria, diferencial y especializada, y protección a las niñas, niños y adolescentes víctimas de los delitos de violencia de género y trata de personas. Asimismo, actualizará las medidas internas de acuerdo con las disposiciones oficiales de la evolución de la pandemia originada por el COVID-19, garantizando la salud e integridad física y emocional de las víctimas.

- **Víctimas atendidas en Apoyo Emergente en 2021.**

Al tercer trimestre del 2021, se brindó atención de manera emergente a través de la Dirección de Vinculación Institucional, a 372 víctimas (340 mujeres y 32 hombres) en 3,769 servicios, desglosados de la siguiente manera: 1,105 apoyo legal, 1,415 apoyo psicológico, 966 servicios de trabajo social, canalizaciones a otras instituciones y seguimientos a víctimas y 283 acompañamientos.

En la FEVIMTRA se brinda atención bajo los principios rectores de la Ley General de Víctimas, entre otros, el principio de Enfoque Diferencial y Especializado, ya que se reconoce que ciertos daños requieren de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de cada víctima. Cabe señalar que la Fiscalía se encuentra en permanente disposición para la recepción de solicitudes para atención a víctimas.

Respecto a los servicios otorgados a través de la Dirección de Vinculación Institucional se encuentran:

Apoyo psicológico: consiste en brindar acompañamiento psicoemocional y atención en crisis a víctimas, directas e indirectas, durante el proceso jurídico, facilitando la libre expresión de emociones en un espacio de seguridad y confort, bajo una perspectiva de género y pleno respeto a sus derechos humanos.

Apoyo legal: a través de esta área se escucha detenidamente a las víctimas para identificar con precisión sus necesidades e intereses de regresar a su lugar de origen o residencia; se les orienta y asesora sobre sus derechos; se les canaliza para que realicen trámites legales ante las autoridades competentes, se da seguimiento a sus procesos jurídicos y se brinda acompañamiento durante las diligencias ministeriales, en caso de ser necesario.

Trabajo social: en esta área se apoya a las víctimas a restablecer el tejido social que se pierde como consecuencia del aislamiento que provoca la violencia de género extrema y la trata de personas, acercando y contactando a las víctimas con recursos institucionales y de la sociedad civil que puedan satisfacer sus necesidades inminentes. De igual manera se les apoya a crear o fortalecer las redes de apoyo familiares y vinculación de las y los usuarios con la sociedad para la reconstrucción de su proyecto de vida.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Porcentaje de cumplimiento de las actividades de capacitación y prevención realizadas respecto del total de actividades de capacitación y prevención programadas a realizar.**

Al tercer trimestre de 2021 se impartieron **12** actividades de capacitación, **40%** de las **30** actividades programadas, 26.67 puntos porcentuales por debajo de la meta programada al periodo de 66.67%. La variación de la meta obedeció a la modificación de las competencias de la FEVIMTRA derivado de la publicación en el D.O.F. de la LFGR, la cual limita algunas de las actividades que se realizaban, como las acciones de prevención; así como, la limitación de actividades en los planteles escolares públicos de secundaria y de educación media superior por la contingencia sanitaria ocasionada por el COVID 19. Las actividades reportadas se realizaron en línea derivado de las restricciones sanitarias, por lo que se continuará con éstas de manera virtual para el cumplimiento de los compromisos institucionales en materia de capacitación y acciones para alentar la denuncia del delito entre la población. El total de las personas atendidas fue de 714, de las cuales 474 fueron mujeres y 240 hombres. (Ver Anexo 1 Población Atendida).

Las actividades proporcionadas fueron en su totalidad capacitaciones dirigidas a personas servidoras públicas de otras dependencias, en esta ocasión no hubo actividades de orientación dirigidas a la población.

- **Porcentaje de niñas, niños y adolescentes localizados respecto del total cuya desaparición fue difundida mediante alertas y prealertas.**

Al tercer trimestre 2021, la Coordinación Nacional del Programa Alerta AMBER México operada por la FEVIMTRA, registra un avance del **66.67%**, al localizar a **70** NNA de las **105** alertas activadas (61 mujeres y 44 hombres) y 20.52 puntos porcentuales por encima de la meta programada al periodo de 46.15%. La variación obedeció a un mayor número de activaciones, que corresponden a la necesidad de diseminar dichas activaciones a nivel nacional, es decir en más de dos entidades federativas. La FEVIMTRA en su carácter de Coordinación Nacional del Programa mantiene una estrecha colaboración con las Coordinaciones Estatales.

Las activaciones que se realizan desde la FGR a través de FEVIMTRA en su carácter de Coordinación Nacional del Programa son a petición de las Fiscalías Generales de las entidades federativas. Es importante hacer hincapié en que las cifras que se reportan no representan la totalidad de activaciones que pueden haberse realizado al interior de cada entidad federativa, y las activaciones de cada entidad, tampoco representan la totalidad de casos de desaparición de NNA, ya que se ciñen a aquellos casos en los que resultó procedente la activación del mecanismo.

Al tercer trimestre de 2021 se atendieron 1,463 llamadas y 575 correos electrónicos, tomando en consideración la difusión que se dio a los servicios que brinda la FEVIMTRA, así como de las diversas pláticas que se brindaron en escuelas y otras instituciones públicas. Las 1,463 llamadas permitieron proporcionar orientación ciudadana a 1,042 personas (1,024 mujeres y 18 hombres); información acerca de la violencia contra las mujeres a 38 personas (16 mujeres y 22 hombres) y del Programa Alerta AMBER México a 383 personas (258 mujeres y 125 hombres).

Los servicios que brinda la FEVIMTRA a través de su Centro de Atención Telefónica (CAT) y del Programa Alerta AMBER México, son servicios abiertos a la población en general mediante los cuales se orienta a los usuarios y usuarias respecto de su caso en particular y se les proporciona información sobre las diversas alternativas institucionales que pueden brindarle ayuda. Finalmente, y en lo que se refiere al Programa Alerta AMBER México, este último está orientado a la búsqueda y localización de niñas, niños y adolescentes, siendo ellos una parte de la sociedad especialmente vulnerable ante la posible comisión de diversos delitos.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Cabe mencionar que, a través del CAT de la FEVIMTRA, se reciben llamadas telefónicas y correos electrónicos de denuncia de hechos probablemente constitutivos de delitos de violencia contras las mujeres. Cuando de dichas denuncias, se desprenden hechos que no son de competencia federal, se orienta a la ciudadanía a acudir a las Fiscalías Locales, cuando de lo narrado se precisa el lugar de los hechos; mientras que para los casos en los que se desconoce totalmente el lugar de lo ocurrido, se orienta al 911.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos

- Tanto las personas servidoras públicas, como la población en general tienen ideas preconcebidas y fuertes prejuicios relacionados con los roles y estereotipos de género que crean barreras que impiden la asimilación de la información en las capacitaciones y las acciones de prevención, lo cual dificulta la prevención de los delitos.
- Los prejuicios de género con los que se enfrentan las mujeres que han sido víctimas por el delito en materia de trata de personas en la modalidad de explotación sexual.
- La ausencia de redes de apoyo para las víctimas de violencia y trata de personas representa un obstáculo, por la falta de espacios como albergues, casas hogares, casas de medio camino y refugios que brinden atención especializada a víctimas de esos delitos; lo que implica un reto para las instituciones subsanar esta carencia que permita a las víctimas continuar un proceso de independencia y autonomía.
- La prevalencia de la contingencia sanitaria por COVID-19, provocó la suspensión de algunas actividades durante el primer trimestre de 2021.

Oportunidades

- Fortalecer continuamente la cooperación interinstitucional, en especial con el sector salud para la recepción de víctimas en estado de emergencia.
- Tener acercamiento con las víctimas de estos delitos ofrece la oportunidad de obtener información para construir perfiles, rutas de actuación, modelos de abordaje, así como dar asistencia y seguimiento a corto y mediano plazo a aquellas mujeres que pasan a un albergue de puertas abiertas o a una casa de medio camino o egresan definitivamente del apoyo institucional.
- Elaborar materiales digitales para NNA y población adulta, para contribuir a prevenir la violencia contra las mujeres y los delitos en materia de trata de personas, para contribuir a prevenir la violencia contra las mujeres y los delitos en materia de trata de personas y alentar la denuncia.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigar, perseguir y prevenir delitos del orden electoral

Ramo: 49 Fiscalía General de la República.

Clave de la UR: 700

Nombre de la UR: Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales.

Clave del Pp: E011

Nombre del Pp: Investigar, perseguir y prevenir delitos del orden electoral.

Tipo de acción: 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género.

Número y denominación de la acción: 457. Acciones y proyectos para prevenir, investigar y sancionar la violencia política contra las mujeres y promover sus derechos político electorales.

Definición de la población objetivo

La Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales (FISEL) antes Fiscalía Especializada en Delitos Electorales (FEDE), tiene como objetivo prevenir, investigar y perseguir los delitos electorales para garantizar la libertad del voto y generar certidumbre en los procesos electorales del país.

En este sentido, la FISEL visibiliza la violencia política contra las mujeres como un tema institucional; la falta de difusión en esta materia atenta contra los derechos político-electorales de las mujeres y contra la democracia, provocando que menos mujeres estén en posibilidades de participar en la vida pública y política de nuestro país. En este contexto, a través de actividades de difusión y capacitación se busca cumplir el objetivo de sensibilizar y concientizar a la ciudadanía en general, así como a personas servidoras públicas, con la finalidad de prevenir y erradicar este tipo de violencia hacia las mujeres, particularmente la población indígena de este género en el país.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La inclusión y la igualdad son condiciones indispensables para el desarrollo de una democracia plena; si bien se han logrado avances significativos en la materia, persisten retos en los espacios de representación política que dificultan el ejercicio de los derechos político-electorales de las mujeres, los cuales constituyen un hecho que no se puede soslayar, debido a los estragos que causan en la vida de las personas y las comunidades indígenas.

La participación política y el liderazgo de las mujeres indígenas, así como su formación, se desarrolla primordialmente en el ámbito municipal. En el municipio, la participación es inversamente proporcional a la importancia del cargo, pues hay más regidoras que síndicas y presidentas. Las fuentes ofrecen información variada sobre el número de municipios indígenas. La Encuesta Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Justicia Municipal 2009 (INEGI, 2010) reporta 15 municipios gobernados por mujeres, de un total de 507 con

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

40% y más hablantes de alguna lengua indígena, y tres municipios mediante el sistema tradicional o de usos y costumbres de un total de 125 con menos de 40% que hablan alguna lengua indígena.⁵⁰

Por otro lado, el Sistema Nacional de Información Municipal 2009 presenta la siguiente información en torno a la composición de los cabildos indígenas en municipios con más del 40.7% de este sector de la población: 4.4% es Presidenta Municipal, 9.6% Síndica y 26.7% Regidora. Uno de los desafíos en el municipio es la igualdad de oportunidades de participación política y toma de decisiones entre hombres y mujeres. Los municipios que gobiernan las mujeres indígenas se caracterizan por una baja densidad demográfica, una elevada migración masculina y grado de marginación alto y muy alto.

Es tarea prioritaria para esta institución reforzar el compromiso de fortalecer la difusión sobre la problemática de violencia política de género, con la finalidad de incentivar una cultura de denuncia, y coadyuvar al aumento de la participación igualitaria de hombres y mujeres en la vida pública y política.

La inclusión y la igualdad son condiciones indispensables para el desarrollo de una democracia plena; si bien se han logrado avances significativos en la materia, persisten en los espacios de representación política retos que dificultan el ejercicio de los derechos político-electorales de las mujeres, los cuales constituyen un hecho que no se puede soslayar, debido a los estragos que causan en la vida de las personas y las comunidades. Un ejemplo de ello es la presencia de mujeres en las presidencias municipales del país, para el año, el 14% de mujeres estaba a cargo, mientras que el 86% eran hombres; para 2018 la participación de mujeres pasó a 16% frente a un 84% de hombres; en el 2019 las presidencias municipales contaban con un 27% de mujeres a cargo y 73% de hombres, y para el año 2020 la participación de mujeres fue de 23% y 77% de hombres respectivamente ⁵¹.

Por otra parte, la capacitación y profesionalización de las personas servidoras públicas en lo referente a la violencia política contra las mujeres en razón de género, a la fecha no se encuentra debidamente homologada, por lo que existen diversos criterios que no cumplen con el cometido de atender de manera oportuna y eficaz la atención de las denuncias en la materia.

Lo anterior, debe ser un aliciente para reforzar el compromiso de fortalecer la difusión sobre la problemática de violencia política de género entre las personas servidoras públicas de los tres órdenes de gobierno, con la finalidad de profesionalizar al personal respectivo para la comprensión plena de una cultura de denuncia, y con ello coadyuvar al aumento de la participación igualitaria en la vida pública y política.

Es importante mencionar que, a partir de la implementación del Sistema de Justicia Penal (2015) en la FISEL, se han recibido 1,562 (49.1%) denuncias por parte de mujeres que pueden tener calidad de delito electoral, mientras que 1,623 (50.9%) planteamientos corresponden a denuncias por parte de hombres.

El 13 de abril de 2020 la violencia política contra las mujeres en razón de género fue tipificada como delito, además de contemplarse reformas en otros ordenamientos legales en la materia. Esto es un paso fundamental para el Estado de Derecho y la sociedad civil en cuanto al combate a este tipo de violencia toda vez que, al no existir anteriormente un tipo penal, implicaba una problemática el investigar y sancionar este

⁵⁰ <https://www.redalyc.org/pdf/270/27032150005.pdf>

La Encuesta Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Justicia Municipal se actualizó en 2014-2015, pero no se establece una distinción a municipios que se rigen por usos y costumbres, en el portal se especifica que se centra en las funciones de gobierno, seguridad pública, justicia municipal, agua potable y saneamiento, residuos sólidos urbanos y medio ambiente <https://www.inegi.org.mx/programas/cngmd/2015/default.html#Tabulados>

El INEGI elaboró con ONU Mujeres un atlas, pero considera población indígena y participación política (lo denomina toma de decisiones) por separado, y mediante el cual sólo podemos saber cuántas mujeres ocupan cargos sin conocer si son de comunidades indígenas:

http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/

⁵¹ Sistema de Indicadores de Género

http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra_indicador.php?cve_indicador=259&Switch=1&Descripcion2=Distribuci%EF%BF%BDn%20porcentual&indicador2=257&original=0&fuente=259.pdf&IDNivel1=

Consultado el 09 de abril de 2021.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

delito. Es una prioridad para la FISEL el implementar acciones de difusión y capacitación acerca de este nuevo tipo penal aprobado a toda la población.

La FISEL trabaja para que el personal se encuentre capacitado en materia de violencia política de género y así coadyuvar al ejercicio de los derechos políticos-electorales de la ciudadanía.

En el periodo comprendido entre 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2020, la FISEL detectó 125 casos de violencia política contra las mujeres en el país. Los estados que presentan los porcentajes más altos de violencia política en razón de género son la Ciudad de México con 24 carpetas de investigación iniciadas (19%), y Puebla con 14 (11.1%), le siguen los estados de Tlaxcala y Oaxaca con 12 (9.5%) y 10 (7.9%), respectivamente. Asimismo, en este mismo periodo se han iniciado 87 carpetas de investigación en donde los denunciantes corresponden a población indígena.

De estas carpetas de investigación iniciadas, la conducta delictiva más denunciada fue “realizar algún acto que provoque temor o intimidación en el electorado”, con 67 casos.

La segunda conducta delictiva más común fue obstaculizar el desarrollo de las votaciones, el escrutinio y cómputo, o el ejercicio de las tareas de los funcionarios electorales al introducir o sustraer de las urnas boletas electorales, o bien, introducir boletas falsas; y/o solicitar la declaración firmada del elector acerca de su intención o el sentido de su voto, acciones que representaron un total de 25 casos. Otra conducta con alta incidencia delictiva fue solicitar votos por paga, promesa de dinero u otra contraprestación, o bien hacer uso de la violencia o amenaza con suspender los beneficios de programas sociales, para intimidar a la población con el fin de contar con su asistencia a eventos proselitistas, o a votar en favor de un candidato, partido político o coalición o abstenerse de votar iniciándose 11 carpetas de investigación en el periodo reportado.

Al ser un segmento de la población en alta condición de vulnerabilidad, la población indígena no tiene acceso a información veraz sobre el ejercicio de sus derechos político-electorales; por lo que la FISEL ha fomentado en los últimos años actividades de difusión y de capacitación a población indígena y representantes de los municipios sujetos al Régimen de Sistemas Normativos indígenas.

Por otro lado, la FISEL ha realizado trabajos en conjunto con diversas instituciones como el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), el Instituto Nacional Electoral (INE), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV), la Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración (SDHPM) de la Secretaría de Gobernación, la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA), por ejemplo, para generar el Protocolo para la Atención de la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género, éste, como una medida para que se reconozca la violencia política contra la mujer y de esta manera facilitar la identificación de un acto de violencia política contra las mujeres, orientar y coordinar en su actuación a estas instituciones federales de acuerdo a sus facultades y atribuciones y brindar orientación a la ciudadanía sobre este tema.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se realizaron acciones afirmativas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Porcentaje de avance de los contenidos realizados sobre violencia política contra las mujeres en razón de género, dirigidos a población indígena.**

El indicador es de periodicidad anual, por lo que no se registra avance. Sin embargo, se reporta que para el tercer trimestre se están realizando las gestiones administrativas para llevar a cabo el servicio de traducción, toda vez que en la Fiscalía General de la República se cuenta con un servicio integral que cubriría las necesidades del servicio solicitado. A la fecha no se ha recibido respuesta por parte del administrador del contrato.

- **Porcentaje de avance en la elaboración del protocolo de actuación ministerial en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género.**

Al tercer trimestre de 2021, el indicador no presentó avance; debido a que la Licitación Pública Nacional de este servicio fue declarada desierta, en razón de que ninguna institución concursante cumplió con los requisitos técnicos de la convocatoria respectiva. No obstante, se continuarán con las acciones de capacitación por parte de la FISEL, describiendo los tipos penales referidos a las conductas de violencia política contra mujeres, referentes a los protocolos de actuación ministerial en el ámbito federal en la materia.

- **Porcentaje de avance en el diseño, preparación e integración de contenidos para cursos presenciales y a distancia dirigidos a personas operadoras del sistema de justicia penal electoral sobre el protocolo de actuación en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género.**

Al tercer trimestre de 2021 el indicador no presentó avances debido a que el proyecto fue cancelado. Sin embargo, como alternativa al proyecto se contempla realizar la contratación de tres foros para llevarse a cabo durante octubre y noviembre de 2021, sobre los resultados de las acciones de prevención y atención a la violencia política contra las mujeres en razón de género, durante el proceso electoral 2020–2021.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

- Se continua con la oportunidad de colaborar con otras instituciones (INE, Institutos Electorales locales, Fiscalías de Delitos Electorales o sus similares en las entidades federativas, entre otras) para la elaboración de cursos en línea en los estados de la República, así como para realizar actividades presenciales de prevención (ver Anexo 3 Notas Adicionales).
- El 13 de abril de 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, de la Ley General de Partidos Políticos, de la Ley General en Materia de Delitos Electorales, de la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, logrando un avance significativo en la implementación de un tipo penal de violencia política contra las mujeres por razón de género, proporcionando así la oportunidad de identificar plenamente las conductas que pueden constituir este tipo de violencia. Desde la FISEL se promueven acciones de difusión y capacitación para dar a conocer estos nuevos tipos penales; sin embargo, toda vez que los proyectos presentados, tales como el Protocolo de Actuación para la Violencia Política contra las Mujeres en razón de Género y la elaboración de contenidos traducidos a lenguas indígenas, no se han logrado debido a los requerimientos administrativos de la FGR para la aprobación de los procedimientos de adquisiciones correspondientes, se ha realizado una metodología para la propuesta de una base nacional de violencia política, así como la realización de mejoras en la infraestructura informática para los Sistemas de Atención Ciudadana de esta Fiscalía Especializada.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación

- Un obstáculo que persiste en este 2021 es la contingencia sanitaria provocada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), ya que al tomar las medidas sanitarias y de actuación pertinentes, las asistencias a centros de trabajo, las esperas de las autorizaciones, incluso las diligencias para la entrega y sellado de documentos se vieron afectadas, y se retrasaron los procedimientos administrativos al interior de la institución.
- Al tercer trimestre de 2021, con motivo del despliegue ministerial derivado de las elecciones del 6 de junio, las actividades de la FISEL para ese proceso electoral fueron priorizadas por encima de las acciones del Anexo 13, situación que también propició que no hubiera avances en los indicadores.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Realizar investigación académica en el marco de las ciencias penales

Ramo: 49 Fiscalía General de la República.

Clave de la UR: SKC

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Ciencias Penales.

Clave del Pp: E010

Nombre del Pp: Realizar investigación académica en el marco de las ciencias penales.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Número y denominación de la acción: 356. Realizar estudios e investigaciones sobre derechos humanos de las mujeres y aplicación de la perspectiva de género en el marco de las ciencias penales.

Definición de la población objetivo

Uno de los objetivos prioritarios del Gobierno Federal es avanzar en la consolidación del Estado de Derecho y una de las estrategias para lograrlo es fomentar la profesionalización, actualización y superación de las personas servidoras públicas de las instituciones encargadas de la procuración de justicia, con el fin de que su actuación se rija bajo los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y responde a los compromisos del Estado Mexicano en el marco de las convenciones y los tratados internacionales; particularmente, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), sobre la igualdad de género.

Por lo antes expuesto, el Instituto Nacional de Ciencias Penales (INACIPE) tiene por objeto, como prioridad vincular las ciencias penales con la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, los derechos humanos de mujeres, niñas y adolescentes, y la violencia de género, mediante aplicaciones de diagnósticos vinculados a investigaciones realizadas por el INACIPE como es el caso del feminicidio e intervención de Organizaciones no Gubernamentales (ONG) en su prevención.

De igual forma, entre otras acciones, contempla la formación y profesionalización altamente especializada de servidoras y servidores públicos en las áreas de seguridad pública, procuración y administración de justicia y en ejecución de sanciones, por lo que este Instituto considera dentro de la capacitación abordar temas sobre la desigualdad de género con un enfoque circunscrito en las Ciencias Penales, las cuales se desarrollan a petición de la Fiscalía General de la República (FGR), así como de la oferta y demanda académica de terceros.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Las aplicaciones de diagnósticos vinculados a investigaciones realizadas por el INACIPE como es el caso del feminicidio e intervención de ONG's en su prevención, permite establecer su participación derivada de la falta de capacidad del Estado para proteger a las víctimas de violencia de género. En 2020, el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) registró 220,028 denuncias de violencia familiar, que en ocasiones escalan a feminicidio (940), siendo el Estado incapaz para proporcionar una vida libre de violencia a las víctimas. En el mismo contexto, la Red Nacional de Refugios (RNR) registró de enero a noviembre, 38,081 víctimas de violencia atendidas por los refugios que integran dicha RNR, contribuyendo con ello a prevenir que dichas mujeres se conviertan en víctimas de violencia feminicida. Con respecto a los servicios de capacitación y formación que brinda el INACIPE, se otorgan en igualdad de acceso y condiciones

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

para hombres y mujeres, con la misma oportunidad, calidad, eficiencia e igualdad económica, social, política, cultural, entre otros, por lo que no existe una brecha desfavorable de género.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se realizaron acciones afirmativas en el periodo.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Porcentaje de avance realizado del desarrollo de las investigaciones en temas relacionados con las ciencias penales y feminicidio e intervención de ONG's en su prevención, respecto al avance programado.**

Al concluir el tercer trimestre de 2021 se tuvo un avance del **80%** de la investigación con título provisional "Feminicidio e intervención de ONG en su prevención", teniendo como objetivo demostrar que las ONG, complementan la acción del Estado en la prevención de la violencia feminicida, por lo que se cumplió con la meta programada al periodo.

En el marco de la investigación es importante considerar que los datos cualitativos y cuantitativos al tercer trimestre de 2021 respecto a la violencia familiar, homicidios dolosos de mujer y feminicidios, son producto del seguimiento a cifras oficiales registradas mensualmente por el SESNSP, razón por la que se analizan de manera permanente y son utilizadas en las entrevistas que se han realizado sobre el tema de feminicidio y violencia contra las mujeres, realizando entre otras, las siguientes actividades:

Primer trimestre:

- Realización de Infografías de feminicidio y violencia familiar, con cifras del SESNSP, para redes INACIPE.
- Participación en el "Programa de Apoyo para refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Género, sus Hijas e Hijos" en calidad de Académica/Especialista.
- Entrevista programa de TV Imagen "Pisa y Corre" sobre violencia feminicida.
- Entrevista para el periódico Reforma, artículo "El desdén de los feminicidios".
- Coordinación de Foro: "Contribuciones de mujeres durante la pandemia" para INACIPE. Se elaboró el programa, eligieron y localizaron ponentes y se confirmó la participación.
- Recopilación y análisis de fuentes de información, así como análisis y seguimiento de cifras de incidencia delictiva de feminicidio y violencia familiar del SESNSP.
- Entrevista concedida a David Ramírez, que concluyó con el artículo "México registra casi 18 mil feminicidios en los últimos 5 años".

Segundo Trimestre:

- Reunión de trabajo en el Departamento de Justicia de Canadá con el tema: "Violencia doméstica y violencia contra mujeres en México".

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Participación en el Canal TV del Congreso con el tema: "Órdenes de restricción en casos de violencia contra las mujeres".
- Participación en el programa TV Fórmula con el tema: "Abriendo la Conversación sobre el tema de registro de feminicidios y violencia contra las mujeres".
- Publicación del artículo: "¿Feminicidios invisibles?" para el periódico Excélsior.
- Participación en el Foro de seguridad con perspectiva de género de la Universidad Mexiquense de Seguridad Pública.
- Recopilación y análisis de fuentes de información, así como análisis y seguimiento de cifras de incidencia delictiva de feminicidio y violencia familiar del SESNSP.
- Participación en el programa Financiero TV, con entrevista sobre el aumento del feminicidio.

Tercer Trimestre:

- Redacción de capítulo consistente en el planteamiento del problema y el panorama general en el país sobre violencia feminicida al cual se le da seguimiento mensual en el índice delictivo de feminicidios, homicidios dolosos de mujer, violencia familiar y otros delitos de violencia hacia las mujeres, cuyo índice delictivo ha ido al alza en 2021 como el de violación que inciden en la violencia feminicida.
- Recopilación y análisis de fuentes de información, así como análisis y seguimiento de cifras de incidencia delictiva de feminicidio y violencia familiar del SESNSP.
- Entrevista para el programa de TV "El Financiero Bloomberg" sobre el tema de "Incremento del feminicidio".
- Entrevista realizada para el programa de TV "Foro TV" sobre el tema "Uso de la fuerza con perspectiva de género".
- Entrevista para Revista Expansión sobre violencia contra las mujeres, que concluyó en la publicación del artículo "Violencia de género: la falta de estrategia cobra la vida de 318 mujeres al mes".
- Conferencia en el Instituto Internacional de Derecho Humanitario, San Remo, sobre la incorporación de la perspectiva de género en los protocolos de actuación policial, toda vez que la falta de perspectiva de género en la actuación policial como primer auxiliar en la investigación tiene como consecuencia el registro incorrecto en informes policiales homologados, ya que los delitos de feminicidio o tentativa de feminicidio, los policías los registran como homicidio dolosos de mujer y/o lesiones, en lugar de feminicidio y/o tentativa de feminicidio, lo que repercute en fallas tanto en la investigación como el debido proceso, causando impunidad para los sujetos activos del delito de feminicidio, teniendo como consecuencia el incremento de feminicidios en el país que al mes de agosto 2021 es de 13 asesinatos violentos de mujeres al día.
- Conferencia en el INACIPE y publicación del artículo en el Periódico Excélsior con el tema "Violencia Digital vs mujeres, caso Yosstop" y documento de trabajo para las redes sociales del INACIPE, con el tema "Violencia Digital y Mediática contra mujeres. Caso#Yosstop", como resultado de la violencia digital y mediática contra las mujeres, el cual tiene que ver con el feminicidio en el sentido que la violencia digital se traduce en ciberacoso y sexting que no solo menoscaban la dignidad de la mujer sino derivan en otros delitos de violencia sexual y discriminación, causando daño psicológico en el que las víctimas mujeres son orilladas al suicidio por razones de género, el cual se entiende en la figura de "feminicidio por suicidio" que ya se encuentra tipificada en algunos países, asimismo la violencia digital conlleva a la obtención de datos personales de mujeres que utilizan sus victimarios para ubicarlas y consumir feminicidios.
- Entrevista para el programa de TV "Mega Noticias" sobre el tema de "Huérfanos por Covid-19 y Feminicidios".
- Entrevista para el programa de TV "El Financiero Bloomberg" sobre el tema del "Incremento de los feminicidios en México".
- Conferencia en el INACIPE con el tema "El feminicidio no es una expresión de arte, es un delito".
- Realización de infografías sobre feminicidio con cifras del SESNSP, para redes INACIPE.
- Recopilación y análisis de fuentes de información, así como análisis y seguimiento de cifras de incidencia delictiva de feminicidio y violencia familiar del SESNSP.
- Publicación de artículo "¿Los feminicidios son un acto de amor?, en el Periódico Excélsior.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Finalmente, es importante mencionar que las actividades en que participa la investigadora, como foros, conferencias y entrevistas en medios de comunicación, en las que también participan otras expertas y expertos en materia de género, sirven para la retroalimentación entre la investigadora y las personas que participan en dichas actividades, así como para el intercambio de puntos de vista, ideas, información con perspectiva de género, que enriquecen y forman parte de la investigación, en el planteamiento del problema y el desarrollo de alternativas y variables.

- **Porcentaje de cursos impartidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres respecto a los cursos de capacitación programados por el INACIPE.**

Al cierre del tercer trimestre de 2021, se impartieron **11** cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, erradicación de violencia de género y cualquier forma de discriminación (ver anexo 3 Notas adicionales), lo que representó el **3.65%** respecto de los **301** cursos programados por el INACIPE en 2021, y 1.32 puntos porcentuales por encima de la meta programada de 2.33%. La variación en la meta del indicador obedeció, principalmente, a que los cursos se realizaron en respuesta a las necesidades de la FGR y a la demanda académica de diversas instituciones de la Administración Pública Federal o instituciones privadas, considerando que se ha mostrado mayor interés en temas relacionados con feminicidios, derechos humanos, reglas de Nelson Mandela, Certificación del Programa de Capacitación en materia de Desaparición Forzada de personas, Desaparición cometida por Particulares y del Sistema Nacional de Búsqueda de Personas, Técnicas de Investigación con enfoque en personas desaparecidas, entre otros.

Los cursos contaron con un aforo de 1,264 personas, 903 mujeres y 361 hombres (ver Anexo 1 Población Atendida).

Cabe señalar que de los 11 cursos impartidos 3 corresponden al primer trimestre y 5 al segundo trimestre y 3 corresponden al tercer trimestre de 2021.

Los cursos que integran este indicador son de formación y profesionalización que imparte el INACIPE con base en su decreto de creación, enfocado en las áreas de seguridad pública, procuración y administración de justicia y en ejecución de sanciones.

- **Porcentaje de Servidoras Públicas del Instituto Nacional de Ciencias Penales capacitadas, respecto del total de personal capacitado.**

El indicador es de medición anual, sin embargo, se informa que al cierre del tercer trimestre se efectuaron 12 cursos de capacitación (ver anexo 3 Notas adicionales). Los cursos contaron con un aforo de 87 personas, 61 mujeres y 26 hombres (ver anexo 1 Población Atendida).

Cabe señalar que, de los 12 cursos impartidos, 3 corresponden al primer trimestre, 6 al segundo trimestre y 3 al tercer trimestre.

Los cursos que integran este indicador contemplan a las personas servidoras públicas del INACIPE que conforman la estructura orgánica de esta Institución.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>Al cierre del tercer trimestre el principal obstáculo continúa siendo la emergencia sanitaria que vive nuestro país, por la pandemia generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), ya que al haber horarios escalonados para las personas servidoras públicas del Instituto, los cursos que se han programado no han sido de interés para el personal del Instituto en razón de la menor difusión.</p> <p>Cabe mencionar que se está realizando una mayor difusión para aumentar el interés en los temas relacionados con igualdad de género, y migrar el sistema de clases presenciales a distancia, en coordinación con la Dirección de Educación a Distancia y la Subdirección de Sistemas.</p>

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Atención a la Salud

Ramo: 50 IMSS

Clave de la UR: GYR

Nombre de la UR: Instituto Mexicano del Seguro Social

Clave del Pp: E011

Nombre del Pp: Atención a la Salud

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 207. Acciones para la igualdad entre Mujeres y Hombres

Definición de la población objetivo

Mujeres en edad reproductiva susceptibles de poder embarazarse.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Las acciones relacionadas con el Programa de Atención Prenatal en el Instituto, la o el prestador de servicios, las dirigen a la embarazada que asiste a la Unidad de Medicina Familiar, con respeto y sin discriminación por su condición social, cultural, económica, psicológica o física y preferencia sexual, con el propósito de que adquieran conocimientos sobre el autocuidado de su salud. Cabe mencionar que la atención prenatal se otorga independiente si va o no acompañada por su pareja o un familiar.

La vigilancia prenatal en el Instituto Mexicano del Seguro Social, a través de la Consulta Externa en las Unidades de Medicina Familiar, consiste en una atención médico-preventiva integral con la participación de un equipo de salud interdisciplinario, con enfoque de riesgo y anticipación al daño; atención prenatal que se brinda desde el primer trimestre de la gestación coadyuvando a disminuir las complicaciones que puedan presentarse durante cualquier etapa del embarazo, parto y puerperio; y así contribuir a la disminución de la mortalidad materna.

La razón de muerte materna por 100,000 nacidos vivos en el periodo anualizado enero a diciembre 2019 fue de 30.7, último dato disponible en la Dirección General de Epidemiología (DGE) de la Secretaría de Salud.

Para el IMSS, la razón de muerte materna hospitalaria por 100,000 nacidos vivos en el periodo enero a diciembre de 2020 fue de 62.1 (Las muertes maternas se consideran como preliminares) último dato disponible en la página: http://intranet/datos/infosalud/Paginas/Indicadores_Medicos.aspx.

Como puede observarse, durante el 2020 hubo un incremento de más del 100% de la Razón de Muerte Materna en el IMSS, esto tiene mucho que ver con el impacto negativo por COVID-19, además las mujeres embarazadas dejaron de asistir a vigilancia prenatal, y muchos de los partos no fueron atendidos en hospitales IMSS.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Instituto Mexicano del Seguro Social fortalece en forma permanente la atención a las mujeres que se encuentran en esta etapa que se considera vulnerable por los riesgos a que se ven expuestas, con el objeto de dar trato igualitario, desde la vigilancia prenatal, atención durante el parto y puerperio, en especial a las de alto riesgo como son las menores de 19 años, mayores de 35 años portadoras de enfermedades crónico degenerativas; así como aquellas que se encuentran en emergencia obstétrica sean o no derechohabientes. Lo anterior dentro de un marco de respeto a los Derechos Humanos, según la reforma a la Ley del Seguro Social en 2015, en que obliga la atención de mujeres embarazadas que presenten una urgencia obstétrica, independientemente de su derechohabencia o afiliación en cualquier esquema de aseguramiento. La Ley del Seguro Social y el Reglamento de Prestaciones Médicas del IMSS, prevé un apartado especial para la atención del embarazo, parto y puerperio, en el que se prioriza la asistencia obstétrica y perinatal, además de ayuda en especie para lactancia.

Se anexan archivos históricos del 2015 al 2020 para los indicadores de Atención Prenatal.

Oportunidad de inicio de la vigilancia prenatal durante el primer trimestre de gestación

Año	Consultas de 1a vez, en el 1er trimestre de la gestación	Total de consultas de 1a vez	Porcentaje
2015	335,399	563,094	59.6
2016	324,218	581,271	55.8
2017	314,000	583,143	53.8
2018	300,170	558,373	53.8
2019	284,074	539,140	52.7
2020	214,931	439,905	48.9

Promedio de atenciones prenatales por embarazada

Año	Consultas de 1a vez, en el 1er trimestre de la gestación	Total de consultas de 1a vez	Porcentaje
2015	4,635,209	563,109	8.2
2016	4,342,579	581,271	7.5
2017	4,070,010	583,143	7.0
2018	3,739,486	558,373	6.7
2019	3,466,414	539,140	6.4
2020	2,569,957	439,905	5.8

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En materia de prevención, se ha logrado identificar tempranamente factores de riesgo y/o complicaciones durante el embarazo, parto y puerperio; así como brindar oportunamente acciones de comunicación educativa personalizadas y grupales sobre el cuidado de la salud. En el periodo al mes de agosto de 2021, la oportunidad en el inicio de la vigilancia prenatal fue de 49.7%, conforme al Manual Metodológico de Indicadores Médicos 2019-2024 del IMSS, se considera con un desempeño bajo, ya que se interpreta que cuatro a cinco de cada diez embarazadas acuden a iniciar su vigilancia prenatal antes de las primeras 12 semanas y 6 días de la gestación. Lo anterior toma en cuenta el cumplimiento de las recomendaciones para la vigilancia prenatal emitidas por la OMS.

El promedio de atenciones prenatales por embarazada resultó en 5.5, por abajo de la meta establecida para el periodo (6.0). Conforme al Manual Metodológico de Indicadores Médicos 2019-2024 del IMSS, se considera con un desempeño medio, ya que se traduce que cada embarazada acude menos a consulta de vigilancia prenatal en promedio 5 ocasiones a su Unidad de Medicina Familiar, lo anterior toma en cuenta el cumplimiento de las recomendaciones para la vigilancia prenatal emitidas por la OMS. No obstante, el promedio de atenciones prenatales está por arriba de lo que marca la NOM-007-SSA2-2016, para la atención de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, y de la persona recién nacida, en su numeral 5.2.1.15, el cual establece que la mujer embarazada de bajo riesgo reciba como mínimo 5 consultas prenatales lo que contribuye a que la mujer reciba el beneficio de las acciones médico preventivas durante esta etapa, para llegar a un feliz término.

Debido a que ya no es obligatorio que la embarazada acuda a la atención prenatal, si ella no va a atenderse en el Instituto, simplemente con que se presente a partir de la semana 34 de gestación para la expedición de su incapacidad por maternidad, esto ha impactado de manera negativa en el cumplimiento de la meta.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se cuenta con personal responsable en todas las unidades médicas que atienden a mujeres embarazadas en el IMSS para realizar las actividades del Programa de Atención Prenatal, quienes monitorean el avance de los resultados mensualmente y hacia las unidades médicas a través de visitas de supervisión y asesoría dirigidas para detectar alguna desviación e implementar medidas correctivas como sería la capacitación del personal.

El personal médico, de enfermería y trabajo social que laboran en las unidades médicas se mantienen actualizados de forma permanente para brindar la prestación de servicios de atención prenatal en forma adecuada.

En el IMSS puede afiliarse la mujer, sea beneficiaria o trabajadora en cualquier semana del embarazo, y tiene derecho de recibir los beneficios de la atención del embarazo, parto y puerperio. Por tanto, la mujer puede presentarse a su primera cita con el Médico Familiar una vez realizados los trámites correspondientes para recibir consulta médica, y posteriormente se exhorta a la embarazada para que asista a la vigilancia prenatal en forma periódica, si así lo decide se puede realizar la detección oportuna de datos de alarma obstétrica que pudiera complicar el embarazo, para contribuir a disminuir la morbilidad y mortalidad materna y perinatal.

La competencia técnica del personal clínico se fortalece para brindar con calidad el servicio de atención prenatal. La evaluación de los factores de riesgo obstétrico en la mujer embarazada tiene como objetivo el

Obstáculos y oportunidades durante la operación

de orientarla sobre el cuidado de su salud y dependiendo de su condición de salud y por norma se valora el envío a un segundo nivel con el propósito de continuar su atención médica.

En la actualidad, ya no es obligatorio que la embarazada acuda a la atención prenatal, si ella no va a atenderse en el Instituto, simplemente con que se presente a partir de la semana 34 de gestación para la expedición de su incapacidad por maternidad, esto ha impactado de manera negativa en el cumplimiento de la meta.

El logro de estos indicadores no se alcanzó debido a la contingencia por COVID-19, ya que como medida preventiva para evitar el contagio en mujeres embarazadas (población vulnerable) se solicitó que no acudieran a consulta, salvo en caso de emergencia obstétrica.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Prevención y Control de Enfermedades

Ramo: 50 IMSS

Clave de la UR: GYR

Nombre de la UR: Instituto Mexicano del Seguro Social

Clave del Pp: E001

Nombre del Pp: Prevención y Control de Enfermedades

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 207. Acciones para la igualdad entre Mujeres y Hombres

Definición de la población objetivo

Mujeres y Hombres derechohabientes mayores de nueve años que fueron dados de alta en alguna Unidad de Medicina Familiar, asignándoles un consultorio para su atención.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El Programa Presupuestario E001 Prevención y Control de Enfermedades, incluye las acciones preventivas y de planificación familiar que se otorgan a la población derechohabiente del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a lo largo del ciclo de vida, sin distinción de género y edad, tanto intra como extramuros.

La mayoría de las acciones preventivas están integradas en la estrategia PREVENIMSS, que tiene por objetivo impactar en la preservación de la salud de las y los derechohabientes, desde el nacimiento hasta la vejez, al otorgar un conjunto de acciones de promoción y protección a la salud por grupo de edad, sexo y factores de riesgo.

En lo que corresponde al Programa de Planificación Familiar, durante la prestación de servicios, las acciones se dirigen a población en edad reproductiva, sea o no derechohabiente del IMSS, tanto en unidades médicas de los tres niveles de atención, en consulta externa y hospitalización, como en área laboral, urbano marginadas y rurales, con el propósito de ampliar la cobertura de usuarias y usuarios de métodos anticonceptivos temporales y definitivos, salvaguardando el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos ante la toma de una decisión libre, voluntaria e informada, previa valoración de los factores de riesgo e identificación de necesidades personales, expectativas reproductivas y condición de salud.

La prestación del servicio se brinda de forma diferenciada entre hombres y mujeres, reconociendo los derechos sexuales y reproductivos de cada persona y pareja, por lo que se respetan las decisiones tomadas ante el tema la sexualidad y la anticoncepción.

Los resultados obtenidos a través de los años han favorecido los niveles de salud de la población al poder planear un embarazo en las mejores condiciones de la mujer, como son evitar embarazos en edades

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

extremas o en mujeres con alto riesgo reproductivo, por otro lado, se prioriza ampliar el espacio intergenésico o finalizar cuando así lo desee, la fertilidad. Esto ha contribuido en cierta forma a la disminución de las tasas de morbilidad y mortalidad materna y perinatal en el IMSS, lo que se traduce en un costo-beneficio derivado de estas acciones, impactando en la reducción de las tasas de partos y abortos por mil mujeres en edad fértil.

“Los servicios que conforman el programa E001 Prevención y control de enfermedades se otorgan en 3,868 Módulos de Atención Preventiva Integrada (PREVENIMSS), 232 consultorios de Planificación Familiar y 250 Módulos de apoyo a la prestación de los servicios de Planificación Familiar, que se encuentran en las 1,527 unidades médicas del primer nivel de atención del Instituto. Los Módulos PREVENIMSS son atendidos por 6,515 Enfermeras, de las cuales 3,725 son Auxiliares de Enfermería en Salud Pública, 2,751 Enfermeras Especialistas en Medicina de Familia, 39 Enfermeras Especialistas Materno Infantil, este personal constituyendo el 35.1% en relación al total de personal de esta categoría asignado al primer nivel de atención (18,522).

En 2020 el total de derechohabientes al Instituto fue de 67,904,541 millones de personas, las cuales corresponden a la población potencial de este Programa presupuestario. Según la Dirección de Incorporación y Recaudación, a junio del mismo año la población adscrita a las unidades médicas en el primer nivel de atención asciende a 57,556,379 personas, de las cuales 50,656,273 están adscritas a un Médico Familiar, siendo ésta la población objetivo del Programa.

Actualmente, el Instituto enfrenta el doble reto de tratar una población con enfermedades crónico-degenerativas y con las enfermedades infecciosas, que en su conjunto abarcan la mayor proporción de recursos de atención en los servicios de salud. Así, el IMSS tiene dos grandes objetivos: i) mejorar la atención sobre todo en el primer nivel para poder atender los enfermos agudos, y ii) tener una estrategia frontal contra las enfermedades crónicas no transmisibles.

El E001 presenta una alineación con el Programa Institucional del IMSS 2020-2024 (PIIMSS) con:

Objetivo Prioritario 2. Garantizar la calidad y cobertura de los servicios y prestaciones institucionales, privilegiando la prevención de enfermedades y promoción de la salud. Estrategia Prioritaria 2. Fortalecer los mecanismos de prevención de enfermedades; así como, la promoción de estilos de vida saludables. Estrategia 2.2 Adopción de estilos de vida saludable y los diagnósticos tempranos en todas las etapas del ciclo de vida. Acción puntual 2.2.1 Priorizar la atención preventiva de enfermedades y la promoción de estilos de vida saludable, a través de estrategias educativas y programas institucionales.

Acción puntual 2.2.2 Promover y reforzar los mecanismos para la protección de la salud sexual y reproductiva, incluyendo la prevención del embarazo en niñas y adolescentes.

En el IMSS, para el año 2016, la esperanza de vida al nacer fue de 78.07 años. Por otra parte, según el estudio de carga de las enfermedades en las delegaciones del IMSS 2015, con publicación 2018, para este año se perdieron un total de 11 102 974 AVISA (Años de Vida Saludable Perdidos), con una tasa de 208.4 por 1,000 DH (Derechohabientes) por todas las causas, atribuyéndose a las ENT (Enfermedades No Transmisibles) el 81.4% del total con tasa de 169.6 por 1,000 DH (9 038 332 AVISA), seguido por el grupo de enfermedades transmisibles, condiciones maternas, perinatales y nutricionales con 1 043 638 y el grupo de lesiones con 1,021,004 AVISA.

En materia de promoción de la salud, prevención y detección de enfermedades en 2020, la cobertura de Atención Integral PREVENIMSS fue de 43.5%, lo que permitió que 22'124,756 derechohabientes recibieran sus acciones de nutrición, prevención, protección específica, detección oportuna, salud reproductiva y educativas, que le corresponden según su grupo de edad y sexo, cifra menor a la registrada en el mismo período del año anterior (27,358,172). Las coberturas obtenidas por grupo de edad fueron: Niños (54.30%), Adolescentes (37.87%), Mujeres (41.07%), Hombres (43.77%), Adultos mayores (42.53%). Es importante señalar que no se observan incrementos en las coberturas, ya que debido a la emergencia sanitaria COVID-19, se ha incrementado la baja asistencia a los servicios preventivos.

La detección oportuna de padecimientos crónicos como la diabetes mellitus tipo 2 y la hipertensión arterial, representa una oportunidad para modificar favorablemente la historia natural de la enfermedad, con ello se

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

pretende instituir el tratamiento oportuno para evitar complicaciones que afectan la calidad de vida o aceleran la muerte prematura.

En PrevenIMSS estas detecciones se realizan mediante la medición de glucosa capilar con glucómetro y la toma de presión arterial. Las coberturas alcanzadas en población derechohabientes de 20 y más años de edad para diabetes mellitus tipo 2 e hipertensión arterial fueron de 11.9% y de 45.63% respectivamente.

En relación a la exploración clínica de mama, la cobertura obtenida fue de 19.7%, con lo que se benefició a 3,085,938 mujeres de 25 a 69 años de edad. La cobertura de detección de cáncer de mama mediante mastografía en el grupo de 50 a 69 años de edad, fue de 8.7%, con lo que se benefició a 493,348 mujeres de este grupo. En mujeres de 40 a 49 años, se realizaron 167,247 mastografías de detección más para un total de 3,814,507 mujeres. Estas acciones han contribuido a la disminución de la tasa de mortalidad por esta causa en mujeres de 25 y más años en un 4.0%, al pasar de una tasa de 12.2 por 100,000 en 2006 a 7.3 en 2020.

La detección de cáncer cérvico uterino mediante citología cervical es la estrategia de tamizaje en PREVENIMSS. En 2020, se alcanzó una cobertura de 10.9%, beneficiando a 1,404,348 con un logro del 40.19% de la meta programada. La identificación temprana de lesiones premalignas de cáncer cérvico uterino, así como el diagnóstico y tratamiento oportunos, han contribuido a la disminución de la mortalidad por esta causa en un al pasar de una tasa de 13.0 por 100,000 mujeres derechohabientes mayores de 24 años en el año 2000 a una de 4.1 en 2020.

En Planificación Familiar es necesario fortalecer la competencia técnica del personal médico, de enfermería y trabajo social, para garantizar la prestación del servicio en forma oportuna y de calidad dirigida a la mujer y al hombre en edad reproductiva, en lo que respecta a las acciones de comunicación educativa personalizadas como en el otorgamiento del método anticonceptivo, el cual debe ser previa valoración del riesgo reproductivo y obstétrico, identificando sus expectativas reproductivas, necesidades personales y condición de salud, con la finalidad de que ejerza sus derechos sexuales y reproductivos, aceptando en forma libre, voluntaria e informada, para favorecer la continuidad de uso del mismo.

En 2020, las acciones de comunicación educativa individuales impartidas por personal de salud, se vieron afectadas por la emergencia sanitaria SARS-COV 2, específicamente por enfermería y trabajo social en lo que se refiere a la consejería en salud reproductiva y planificación familiar, en las el objetivo es que es resolver dudas o ampliar la información sobre los beneficios y ventajas de usar un método anticonceptivo, de la gama moderna con la que cuenta el IMSS y, para él o la usuaria que aceptó alguno en forma libre voluntaria e informada, se sugiere el ideal de acuerdo a criterios de elegibilidad y según los factores de riesgo reproductivo y obstétrico, necesidades personales y expectativas reproductivas, con la finalidad de planear e iniciar un embarazo en las mejores condiciones de salud. Se realizaron 603,820 entrevistas dirigidas a no embarazadas no usuarias; 456,674 a puérperas en posparto y posaborto; 297,930 a varones, 109,409 a las y los adolescentes y 446,956 a usuarias o usuarios de métodos anticonceptivos.

Las actividades de comunicación educativa en temas de salud sexual y anticoncepción, dirigidas a la población adolescente, han impactado en la proporción de embarazadas adolescentes, ya que en 2019 la proporción fue de 9.8 y para el cuarto trimestre del 2020 se obtuvo 8.9; impactando directamente en el número de embarazadas adolescentes que acudieron por primera vez a vigilancia prenatal, con una reducción de hasta 13,628 embarazos en este grupo etario durante este año, contribuyendo al decremento en la morbi-mortalidad materna, perinatal e infantil, favoreciendo los proyectos de vida en las adolescentes que posponen la maternidad.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La metodología de consejería establece el derecho a la información verídica y con bases científicas, que se proporciona a quien la solicite, sin discriminar por edad o género; dentro del proceso de comunicación educativa interpersonal, la o el prestador del servicio analiza de manera conjunta con el o la usuaria el momento ideal para planear un embarazo, acorde con las expectativas reproductivas y personales, así como la condición de salud y necesidades de anticoncepción, brindando información clara, veraz, suficiente, oportuna y objetiva, acerca de la amplia gama de métodos anticonceptivos dando mayor énfasis a los de alta continuidad con los que cuenta el IMSS, así como su uso, explicando los riesgos, efectos secundarios, ventajas y beneficios, citas de seguimiento, los efectos al suspender su uso, y el regreso a la fertilidad. El personal de salud verifica que lo expuesto haya sido comprendido desde la perspectiva de la persona y que las dudas expresadas sean resueltas o aclaradas. Después de haber sido informada o informado de manera amplia, la persona tiene la posibilidad de tomar una decisión libre, voluntaria, informada y responsable en relación a la selección de un método anticonceptivo temporal o definitivo, y la expresa por escrito, mediante la firma del consentimiento informado en planificación familiar, que formará parte del expediente clínico, y se podrá realizar la entrega del método anticonceptivo por primera vez o cuando se haga un cambio de método; por lo que no debe llevarse a cabo un procedimiento en contra de la voluntad de una persona competente o con discapacidad, aun cuando la familia lo autorice con sus excepciones en la discapacidad de tipo intelectual.

Principios

Para dar cumplimiento a lo anterior, se establecen cinco principios claves que permiten definir el papel de la o el prestador de servicios en el contexto de la planificación familiar:

- Respetar la toma de decisión informada
- Satisfacer las necesidades de información
- Proporcionar información clara y específica
- Asegurar que haya sido comprendida la información otorgada
- Dejar constancia de la aceptación voluntaria e informada y del respeto a la misma

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Indicadores:

Para el indicador Entrevistas de Planificación Familiar realizadas por Trabajo Social y Enfermería se estableció una meta para el tercer trimestre de 2021 del 90.0%, con un numerador de 1,556,160 y un denominador de 1,729,068, del cual se obtuvo un logro estimado al mes de septiembre con base en el mes de agosto de 2021 de 63.7 % con un total de 1,116,187 entrevistas realizadas con respecto a la meta programada de 1,753,051. El principal factor que influyó fue que debido a las restricciones sanitarias establecidas por la Secretaría de Salud Federal para evitar la propagación de la infección por COVID-19, por lo que se ha tenido poca afluencia de la población derechohabiente a las unidades de medicina familiar. Actualmente de manera paulatina se está realizando el retorno de las actividades dirigidas a la población que se le otorga consejería anticonceptiva, sin embargo a través de la reconversión de unidades COVID a No COVID se están implementando las estrategias necesarias para fortalecer las acciones de comunicación educativa en planificación familiar, dirigidas a la población en etapa reproductiva.

Al mes de septiembre la productividad estimada en base a las cifras de agosto 2021 en cuanto a comunicación educativa se refiere, el personal de salud involucrado realiza estas acciones de manera individualizada realizando de manera conjunta un total de 521,755 entrevistas dirigidas a no embarazadas y no usuarias; 329,420 a puérperas en posparto y posaborto; 265,012 dirigida a varones; 75,322 a las y los adolescentes y 367,892 a las y los usuarios de métodos anticonceptivos. La población atendida es la suma de

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

las entrevistas de planificación familiar por trabajo social y enfermería de no embarazadas, postparto y postaborto, varones (1,116,187) más la cifra de los adolescentes, (75,322).

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Ante la pandemia por SARS-COV-2 y con base en la semaforización epidemiológica nacional, las actividades del personal de salud de manera gradual se han ido reincorporando a los servicios de planificación familiar ya que habían sido asignados a los servicios de urgencias, es importante destacar que la afluencia a las unidades médicas de la población usuaria de metodología anticonceptiva, poco a poco empiezan a acudir con mayor frecuencia pero no en su totalidad ya que aún permanecen aislados en sus hogares y el IMSS, ante esta situación permanece con el surtimiento a los usuarios subsecuentes a través de receta por métodos hormonales orales e inyectables hasta por 4 ciclos, con el fin de dar continuidad a la planificación familiar. Los Módulos de Apoyo a la Prestación de los Servicios de Planificación Familiar, que se encontraban en unidades COVID redujeron actividades por lo antes mencionado, se están retomando las jornadas de planificación familiar, pero aún con baja asistencia ya que solo se programa un número mínimo de pacientes, para evitar la conglomeración de los usuarios y evitar así la propagación de la infección ante esta Pandemia.

Los obstáculos para la operación en el otorgamiento de servicios preventivos a través de la detección de enfermedades no transmisibles, como diabetes mellitus tipo 2, hipertensión arterial y cáncer de mama y cáncer cérvico uterino, se explican fundamentalmente por los efectos de la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), misma que fue declarada como una enfermedad grave de atención prioritaria, en donde el IMSS estableció actividades de preparación y respuesta ante dicha epidemia, asimismo se llevaron a cabo medidas preventivas para la mitigación y control de los riesgos para la salud para evitar el contagio por esta enfermedad.

Toda vez que la detección de enfermedades es una acción dirigida a población asintomática, aparentemente sana, en alineación a la Jornada Nacional de Sana Distancia y al mensaje "Quédate en Casa" del Gobierno Federal, el IMSS alinea sus actividades en el primer nivel de atención, a efectos de contribuir con el distanciamiento social tanto por efecto que implicaría el flujo poblacional en los trayectos a las Unidades de Medicina Familiar (vía pública, transporte colectivo, etc.), como en la aglomeración dentro de las instalaciones y salas de espera de las unidades médicas.

En ese sentido, se instruyó a los Órganos de Operación Administrativa Desconcentrada (ÓOAD), que de acuerdo al comportamiento epidemiológico local y de reconversión de unidades médicas, era posible prescindir del Chequeo PrevenIMSS, suspendiendo así temporalmente las atenciones en los Módulos PrevenIMSS y de la Enfermera Especialista en Medicina de Familia. En adición, el IMSS observó las recomendaciones dispuestas en el Lineamiento para la metodología de cálculo del semáforo de riesgo epidémico COVID-19, de la Secretaría de Salud, para mantener o retomar las acciones de detección de enfermedades.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Esta intervención de suspensión temporal de los servicios preventivos, sumado al efecto de temor en la población para acudir a las unidades médicas por el riesgo de contagiarse, provocaron que las coberturas de Chequeos PrevenIMSS y de detección de enfermedades crónicas y cáncer, incluyendo la detección de diabetes mellitus, disminuyeran de manera considerable en el 2020.

La oportunidad operativa se visualizó en virtud de la transición epidemiológica medida con el semáforo de riesgo en las Entidades Federativas, el IMSS instruyó el Plan para el reinicio de los servicios de salud diferidos por la contingencia por COVID-19, así como la Estrategia Nacional de Recuperación de Servicios de Salud frente a la Pandemia COVID-19, en la cual se plantearon metas para la producción servicios preventivos medidos con base en la detección de enfermedades (diabetes mellitus tipo 2, hipertensión arterial, cáncer de mama y cáncer cérvico uterino), mismas que se han visto incrementadas a partir del mes de abril de 2021.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Servicios de Guardería

Ramo: 50 IMSS

Clave de la UR: GYR

Nombre de la UR: Instituto Mexicano del Seguro Social

Clave del Pp: E007

Nombre del Pp: Servicios de Guardería

Tipo de acción: 1. Acciones para la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 195. La Ley del Seguro Social establece en sus artículos 201 al 207 a aquellos que tienen derecho a recibir la prestación del servicio de guardería, así como dónde reciben el servicio y cómo, por lo que no se pueden establecer acciones estratégicas en este sentido. El servicio lo recibe quienes cumplen con lo estipulado en el artículo 201 de esta Ley y se encuentra vigente en sus derechos.

Definición de la población objetivo

El ramo de guarderías cubre los cuidados, durante la jornada de trabajo, de las hijas e hijos en la primera infancia, de las personas trabajadoras, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en el capítulo.

Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna conforme al artículo 201 de la Ley del Seguro Social.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En los últimos años se ha acelerado la incorporación de la mujer al mercado laboral, por lo que adquiere importancia el que sus hijas e hijos tengan cuidado durante la jornada de trabajo, por ello la Ley del Seguro Social establece a través de sus artículos 201 al 207 quienes tienen derecho a recibir servicio de guardería. El artículo 202 dice que este servicio debe proporcionarse “atendiendo a cuidar y fortalecer la salud de niñas y niños y su buen desarrollo futuro, así como a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar” y el artículo 203 establece que “los servicios de

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores a que se refiere el artículo 201" Por ello, una de las políticas que se ha propuesto desarrollar la Coordinación del Servicio de Guardería para el Desarrollo Integral Infantil es la de ampliar la capacidad instalada a través de los procedimientos previstos en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (LAASSP), así como el promocionar la instalación de guarderías en empresas mediante convenios de subrogación del servicio de guardería quienes proporcionarían el servicio a sus empleados.

Al cierre del tercer trimestre, las inscripciones fueron 157,971 (75,608 niñas y 82,363 niños), al segundo trimestre las inscripciones fueron 164,221 (80,184 niñas y 84,037 niños), teniendo una baja de la inscripción.

Al cierre del tercer trimestre, los padres y madres beneficiarios fueron 145,942 de los cuales 114,680 son mujeres y 31,262 son hombres, al cierre del segundo trimestre, los padres y madres beneficiarios fueron 152,376 de los cuales 134,262 son mujeres y 18,114 hombres. La proporción de hombres beneficiarios se incrementa debido a la reforma de la Ley de Seguro Social, El 21 de octubre de 2020 se publicó en el Diario Oficial la reforma al Artículo 201 de la ley del IMSS, quedando como sigue: "El ramo de guarderías cubre los cuidados, durante la jornada de trabajo, de las hijas e hijos en la primera infancia, de las personas trabajadoras, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo. Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor", la modificación a la Ley implica que el porcentaje de madres trabajadoras disminuya con respecto al cada vez mayor número requerimientos de los trabajadores varones que solicitan el ingreso de sus hijos a las guarderías.

La capacidad instalada al cierre del tercer trimestre fue de 253,363 lugares con una demanda potencial de 2,026,533 niños de cuyos Padres y madres pudieran requerir el servicio teniendo una cobertura del 12.50%, al segundo trimestre la capacidad instalada ascendió a 253,834 con una demanda potencial de 2,054,547 niños de cuyas madres pudieran requerir el servicio teniendo una cobertura del 12.35%. por lo que, para el tercer trimestre la cobertura incremento 0.15 puntos porcentuales.

El número de niños inscritos, fue de 157,971, 37,429 menos respecto a los 195,400 planeados derivado de la baja inscripción resultado de contingencia pandémica del virus COVID-19, pérdida de vigencia de los padres o que los niños cumplen cuatro años,

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Acciones realizadas 3er. trimestre 2021:

1. Simplificación del marco regulatorio del servicio de guardería

- Se llevó a cabo la asesoría a los Departamentos de Guarderías respecto de lo normado en los procedimientos de pedagogía, fomento de la salud y alimentación, así como sobre las acciones específicas a implementar para la prevención y control de brotes de COVID-19 en el marco de la Nueva Normalidad y los cambios en la semaforización por riesgo epidemiológico.
- Se continuó con la revisión de la versión final del procedimiento de fomento de la salud para guarderías de prestación directa con la División de Normatividad y Mejora Regulatoria para revisión, con vistas a la obtención de opinión técnica favorable. Se atendieron los comentarios y observaciones correspondientes en el Procedimiento de pedagogía para guarderías de prestación directa, solicitadas por la División de Normatividad y Mejor Regulatoria.
- El 27 de julio de 2021 se publicó en catálogo institucional la Norma para la operación del servicio de guardería, documento rector de los procesos operativos para la atención y cuidado de los hijos e hijas

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de los trabajadores que se encuentran en los supuestos previstos por la Ley del Seguro Social. El documento normativo se difundió a los 35 Órganos de Operación Administrativa Desconcentrada mediante oficio circular terminación 314 firmado por el Director de Prestaciones Económicas y Sociales, de fecha 30 de julio de 2021.

- Se realizaron ajustes a la Norma para la Coordinación entre las guarderías y las unidades médicas del IMSS, derivados de los comentarios que realizó el Sindicato de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social y el área médica, se envió el proyecto de documento normativo a la División de Normatividad y Mejora Regulatoria, con vistas a la obtención de opinión técnica favorable, para su posterior publicación y difusión.

2. Participación Social en Guarderías y Comunicación con Padres

- Las visitas del mecanismo de Participación Social en Guarderías continúan suspendidas y se reanudarán hasta que la situación epidemiológica lo permita.
- En el mes de julio del presente año, se llevó a cabo una videoconferencia con los Titulares de las Jefaturas de Servicios de Salud en el Trabajo, Prestaciones Económicas y Sociales y los Titulares de los Departamentos de Guarderías de cada Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD), en la cual se dieron a conocer algunos aspectos importantes que rigen al nuevo mecanismo de Participación Social en Guarderías y se acordó enviar los documentos normativos a 10 OOAD para sus comentarios.
- Al tercer trimestre del año, el 91.6% de las guarderías (1,170 de 1,277) habían llevado a cabo su primera sesión del Consejo de Padres. En 26 OOAD los Consejos han sesionado la totalidad de guarderías de prestación indirecta. Además, el 17.6% (225) de los Consejos, han realizado su segunda sesión.
- Se dio continuidad a la difusión de temas relacionados con el desarrollo integral infantil, COVID-19 y los identificados como relevantes para su publicación; durante el tercer trimestre de 2021, se publicaron 15 materiales informativos, lográndose un total de 139,657 visitas al micrositio "Comunicación con Padres" de la página principal del IMSS.

3. Capacitación sobre el Servicio de Guardería

- Se recibieron resultados de la segunda emisión del curso en línea actualizado, así como de una emisión adicional implementada a finales de agosto y se programó tentativamente la última emisión para el último trimestre del presente año, conforme a la disponibilidad de espacio de la plataforma administrada por la Coordinación de Educación en Salud.
- El curso en línea ¿Qué deben comer las niñas y los niños menores de 6 años? Consejos útiles para madres, padres y cuidadores, se encuentra funcional y disponible de manera permanente en la plataforma CLIMSS. Al tercer trimestre de 2021, 28,956, madres, padres y cuidadores de niños y niñas, se han inscrito a este curso
- Se llevaron a cabo dos emisiones del Taller de Crecer Juntos y Formación de facilitadores, en el cual se formaron 60 nuevos replicadores para este taller.
- Se dio seguimiento a la implementación del curso en línea "Inducción al puesto para Asistentes Educativas" en la plataforma eduTK, a partir de su lanzamiento. Se contó con aproximadamente 1,810 registros de Asistentes educativas de nuevo ingreso de las cuales hay 486 registros de acreditación. (esta cifra incluye solo el mes de julio).
- Este curso contó con un avance aproximado de 3,535 registros de participación del personal operativo de guarderías de los esquemas de prestación directa o indirecta; en forma acumulada

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

desde noviembre de 2019 a julio de 2021 este curso cuenta con un total de 47,062 personas capacitadas lo que representa un avance de 88.97% en relación con la meta de 52,897.

4. Alimentación Sana, Variada y Suficiente

- 1. Se efectuó el asesoramiento de trabajadoras y trabajadores usuarios del servicio de guardería en materia de nutrición infantil.

5. Preescolar

- Se solicitó a los OOAD el número de Boletas de evaluación entregadas a los niños/as que cursaron el primer grado de educación preescolar, con motivo de la conclusión del ciclo escolar 2019-2020 para registrarlo en base de datos.

6. Formato de valoración médica

- Las versiones finales del Procedimiento de fomento de la salud para las guarderías de prestación directa y de la Norma para la coordinación entre las guarderías y las unidades médicas del IMSS continuaron en proceso de revisión por parte de la División de Normatividad y Mejora Regulatoria, con vistas a la obtención de opinión técnica favorable.

7. Indicadores de desempeño del servicio de guardería

- Se realizaron 9,188 encuestas, a nivel nacional se obtuvo 97.84% de satisfacción de los usuarios del servicio de guardería.
- A causa del semáforo epidemiológico, en las unidades adscritas a la OOAD Guerrero no se aplicaron encuestas debido a que aún no habían reiniciado operaciones durante el periodo de aplicación.
- En seguimiento al Calendario de Supervisiones Ordinarias, durante el periodo de julio-septiembre 2021, se realizaron 1,248 supervisiones de 34 OOADs que se encuentran en operación, el promedio de resultados es de 92.83%. Las unidades adscritas a la OOAD Guerrero continúan con la suspensión del servicio derivado de la contingencia sanitaria por COVID-19.

8. Atención y seguimiento de Auditorías de Entidades Fiscalizadoras

- Se dio seguimiento a la reanudación de labores de la ASF (tras la emergencia sanitaria por COVID-19), para establecer mesas de trabajo con la instancia fiscalizadora a efecto de que la CSGDII se encuentre en posibilidad de implementar acciones que permitan dar por concluidas las siete recomendaciones.

9. Expansión del Servicio de Guardería

- Se continúa con el plan para la promoción para la instalación de guarderías con esquema en Empresarial y En el Campo, al segundo trimestre entro en operación la guardería empresarial Torreón, Coahuila con capacidad de 252 nuevos lugares.
- Se contactó con las empresas interesadas y se les está dando el apoyo para cubrir los requerimientos de IMSS.
- Se llevan a cabo acciones para realizar una licitación pública para la continuidad operativa de 696 guarderías que concluyen su contrato el 31 de diciembre de 2021.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Prevención y Control de Enfermedades

Ramo: 51 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Clave de la UR: GYN

Nombre de la UR: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Clave del Pp: E043

Nombre del Pp: Prevención y Control de Enfermedades

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 155. Promoción de las buenas prácticas laborales en materia de inclusión, igualdad, combate a la violencia laboral, y conciliación trabajo familia.

Definición de la población objetivo

Mujeres Derechohabientes que solicitan consulta de atención y control prenatal en el ISSSTE.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

No aplica, ya que es un programa de atención exclusiva a mujeres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Nombre del Indicador: Promedio de consultas por mujer embarazada.

Nivel del Indicador: Actividad

Cumplimiento Porcentual: 31.53%

Se presenta un promedio de consultas por mujer embarazada de 2.70 durante el tercer trimestre del 2021; sin embargo, se puede apreciar una disminución de las consultas otorgadas con respecto a la meta, esto ocasionado por la pandemia de COVID-19 y el temor de las embarazadas al acudir a las unidades médicas a consulta, lo cual impactó en el cierre de agendas de consulta. Sin embargo, se generó una estrategia mediante las llamadas telefónicas para dar seguimiento a las embarazadas, vigilando signos de alarma y aclarando dudas de las mismas.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos: Desconocimiento del procedimiento de agenda de citas médicas electrónica o inclusive de manera presencial, ya que se considera un grupo de atención que se debe ubicar con prioridad, tomando en cuenta los criterios de prelación. Debido a la pandemia de COVID-19, el cierre de servicios por la contingencia, así como el resguardo del personal considerado como vulnerable y el temor de las embarazadas al acudir a las unidades médicas a consulta impactó en las consultas otorgadas a la población objetivo.

Falta de divulgación de las ventajas de acudir a la consulta prenatal en el Instituto.

Oportunidades: Difusión del Programa de Salud Materna, fomentar a través del equipo multidisciplinario la mejora en la atención y la disminución en los tiempos de espera para la atención en los servicios que requiera utilizar (consulta externa, odontología, vacunas, psicología, etc.) y permanencia de la estrategia mediante llamas telefónicas para el seguimiento y vigilancia de signos de alarma propios del embarazo.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Equidad de Género

Ramo: 51 ISSSTE

Clave de la UR: GYN

Nombre de la UR: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Clave del Pp: E036

Nombre del Pp: Equidad de género.

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres; 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género; 3. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

Número y denominación de la acción:

- | | |
|-----|---|
| 197 | Impulsar una Campaña Institucional de Difusión de Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres |
| 198 | Realizar eventos educativos sobre Políticas de Igualdad |
| 199 | Asesoría a trabajadoras del Instituto en materia de no discriminación |
| 424 | Impulsar una Campaña Institucional de Difusión para la Prevención y Atención de la Violencia de Género |
| 426 | Realizar Jornadas de Capacitación en materia de Violencia de Género y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual |
| 426 | Asesoría a trabajadoras del Instituto en materia de prevención y atención a la violencia de género. |
| 618 | Impulsar una Campaña Institucional de Difusión por la No Discriminación de Género |
| 619 | Realizar eventos educativos en materia de No Discriminación de Género y Políticas de Liderazgo |
| 620 | Asesoría a trabajadoras del Instituto en materia de no discriminación |

Definición de la población objetivo

Directa: Personal del ISSSTE.

Existen 2,946,486 trabajadores del ISSSTE, de los cuales el 56% son mujeres y 44% hombres

Indirecta: Población derechohabiente.

Del total de población derechohabiente indirecta (10,532,386) el 54% son mujeres y 44% hombres. Esta población incluye pensionados, cónyuges, hijos, abuelos y ascendientes

Fuente: Anuario estadístico 2019 ISSSTE

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

A través del instrumento de consulta CCII (Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad 2014) que fue aplicado a las personas que colaboran en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado encontramos que:

Las mujeres ocupan en menor proporción los puestos de subdirección o superior (43.3%) respecto a los hombres (56.7%), en contra parte, es mayor la proporción de mujeres (67.2%) en los puestos técnicos u operativos que de los hombres (32.8%).

Discriminación

El 20% del personal siente discriminación por su sexo, de ese porcentaje 7 de cada 10 son mujeres. Las principales condiciones de discriminación son: ascensos, faltas de respeto, tareas a desarrollar y salarios, en todos los casos las mujeres se sienten mayormente discriminadas que los hombres.

- 14.6% se han sentido discriminadas por el nivel de su puesto
- 53.9% considera que en la Institución se difunde el tema de Derechos Humanos, 58% prevención de la discriminación y 51.4% el tema de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- 50.2% considera que se cumple el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Corresponsabilidad

En el ISSSTE el 60.6% de las y los trabajadores son responsables de un (a) menor de 15 años o a una persona dependiente.

- Del personal del Instituto que declaró que los cuidados de las personas dependientes corrían a cargo de su cónyuge, 81.7% son hombres y sólo 18.3% mujeres.
- De las personas que son responsables de un (a) menor de 15 años: 36.7% tiene dificultades para conciliar su vida familiar con la laboral, de ese porcentaje 32.9% son hombres y 67.1% son mujeres
- Del personal que es responsable de una persona dependiente: 38% tiene dificultades para conciliar su vida familiar con la laboral, de ese porcentaje 29.1% son hombres y 70.9% son mujeres.
- Cerca del 50% piensa que se promueven medidas para que el personal pueda repartir mejor su tiempo entre la vida personal, familiar y laboral.
- 1 de cada 3 tuvieron siempre problemas con su jefa (e) al pedir permiso para cuidar a sus hijas e hijos menores cuando enferman.
- 14% de los hombres conoce sobre la existencia del permiso de paternidad.

Hostigamiento y acoso sexual

- El 8.6% del personal contestó afirmativamente; 78.6% mujeres y 21.4% hombres. Alguna vez ha sufrido hostigamiento sexual en su puesto actual.
- 39.9% contestó afirmativamente al considera usted que el hostigamiento sexual es un problema que merece atención en la institución.
- 9.3% contestó afirmativamente; 73.8% mujeres y 26.2% hombres. Alguna vez ha sufrido acoso sexual en su puesto actual.
- 40% contestó afirmativamente al considerar que el acoso sexual es un problema que merece atención en su institución
- EL 91% del instituto considera que no ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual.

Experiencia de capacitación

- 1 de cada 3 recibió la capacitación introductoria, de las personas que tomaron la capacitación, 76.8% apreció que se incluyeron principios de igualdad, derechos humanos y no discriminación.
- 79.1% está interesada y dispuesta a recibir capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación. 52% del personal ha recibido capacitación.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Conocimiento del marco normativo

2 de cada 3 personas no conocen la normatividad en materia de igualdad y 27.7% del personal conoce de la existencia de la Unidad de Igualdad de Género.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El ISSSTE ha instrumentado acciones sustantivas para disminuir las brechas existentes entre mujeres y hombres, tales como:

- Permiso de paternidad.
- Salas de lactancia.
- Reconocimiento de los derechos de seguridad social de las parejas del mismo sexo.
- Reconocimiento del derecho de los padres para acceder al servicio de la Estancias de Bienestar y Desarrollo Infantil.
- Re Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A continuación, el detalle de los procesos de Sensibilización impartidos en el tercer trimestre:

Entidad Federativa	Municipio	Cursos	Total	
			Mujeres	Hombres
Aguascalientes	Aguascalientes	2	39	10
Ciudad de México	Ciudad de México	16	245	69
Hidalgo	Hidalgo	1	6	2
Jalisco	Jalisco	4	46	13
México	México	6	126	60
San Luis Potosí	San Luis Potosí	3	52	24
Total General		32	514	178

Respecto a las acciones de difusión se desglosan a continuación:

N.	Entidad Federativa	Municipio	Tipo	Fecha	Actividad
1	Ciudad de México	Ciudad de México	Difusión	06 de junio	Mailing del Lenguaje Incluyente.
2	Ciudad de México	Ciudad de México	Difusión	02 de agosto	Mailing de la Semana Mundial de la Lactancia Materna

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

3	Ciudad de México Ciudad de México	Ciudad de México Ciudad de México	Difusión Difusión	03 de septiembre 29 de septiembre	Mailing Violencia de Género Mailing de Violencia Familiar y Sexual
4	Ciudad de México	Ciudad de México	Difusión	30 de septiembre	Mailing de Política de Igualdad Laboral"
5	Ciudad de México	Ciudad de México	Difusión	30 de septiembre	Mailing de Prevención y Atención de la Violencia Contra las Mujeres.

Por último, se describen las actividades alusivas al Día Naranja:

Entidad Federativa	Tema	Actividad
Ciudad de México	Campaña Únete	Tuit
Ciudad de México	Campaña Únete	Tuit y toma de fotografías
Ciudad de México	Campaña Únete	Mailing

Respecto a las acciones:

425 Realizar Jornadas de Capacitación en materia de Violencia de Género y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual.

Durante este período no se realizaron jornadas de capacitación.

Mientras que las acciones:

199 Asesoría a trabajadoras del Instituto en materia de Igualdad Laboral.

Durante este período, se realizaron tres solicitudes sobre acoso laboral.

426 Asesoría a trabajadoras del Instituto en materia de prevención y atención a la violencia de género.

Durante este período se recibió una solicitud sobre hostigamiento sexual.

620 Asesoría a trabajadoras del Instituto en materia de no discriminación.

Durante este período no se recibieron solicitudes.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Oportunidades:

- Se difundió vía *mailing*, la Declaración de la Política de Igualdad Laboral y No discriminación como parte de la recertificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, firmada por el Director General.
- Se continuó con la actualización documental normativa para recertificar al Instituto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Obstáculos:

La actual emergencia sanitaria limita la capacidad de respuesta de los Enlaces de Igualdad de Género.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de Apoyo Administrativo

Ramo: 52 Petróleos Mexicanos

Clave de la UR: T9N

Nombre de la UR: Pemex Corporativo

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de Apoyo Administrativo

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 115. institucionalización de la perspectiva de género

Definición de la población objetivo

La población objetivo es la Línea Base de personas atendidas por la Gerencia de Inclusión en 2020, las y los 21, 000 trabajadoras y trabajadores (13, 440 mujeres y 7, 560 hombres) de Pemex a nivel nacional, ubicados en las Empresas Productivas Subsidiarias (EPS) y el Corporativo Pemex, que participan en las acciones realizadas por la Gerencia de Inclusión, en temas de igualdad, inclusión, no discriminación, no violencia laboral y de género, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, que representa el 16% de la población total de Pemex.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Petróleos Mexicanos es una empresa del Estado que produce, transporta, refina y comercializa petróleo y gas natural de México; creada en 1938, opera con tres empresas productivas subsidiarias: Pemex Exploración y Producción; Pemex Transformación Industrial; Pemex Logística; así como la empresa productiva del Estado, PEMEX. La mayor proporción de su personal son hombres. Las actividades que se realizan de exploración en aguas profundas, en plataformas marítimas, en la refinación, han sido realizadas predominantemente por hombres y el predominio de su participación habla de la configuración de este sector productivo desde la visión masculina, como gran número de actividades del sector económico industrial. Las actividades que se realizan en Petróleos Mexicanos tienen esas características, principalmente en las empresas PEMEX Exploración y Producción y PEMEX Transformación Industrial en las que la participación de los hombres es claramente de mayoría. Con corte a abril 2021, Pemex tiene 132,236 trabajadores de estructura (37,176 mujeres y 95,060 hombres), es decir el 72% hombres y el 28% mujeres).

Por distribución nacional, los estados con mayor concentración de trabajadoras y trabajadores, es en Veracruz con 23% (71% hombres y 29% mujeres), Tabasco con 15% (72% hombres y 28% mujeres), Campeche con 11% (81% hombres y 19% mujeres) y Ciudad de México con 10 % (58% hombres y 42% mujeres).

El comportamiento de los rangos de edades de trabajadoras y trabajadores, en los hombres la media es 51 años, en el caso de las mujeres entre 39 y 37 años, esto significa que, posiblemente el ingreso de las mujeres

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

a la empresa es mucho más reciente en comparación que los hombres, por lo que concentra menor antigüedad laboral.

En el análisis de la antigüedad por sexo, evidencia diferencias entre mujeres y hombres. Mientras que, en el grupo de varones, la media son 31 años y cuenta con un registro máximo de antigüedad de 68 años, en el caso del grupo de mujeres, la media son 23 años, con un máximo registrado de antigüedad de 47 años.

En Pemex los niveles salariales son del nivel 5 al 48, la media se ubica en el nivel 26. Jerarquizando los niveles salariales por mujeres y hombres, en el caso de los hombres, el comportamiento es homogéneo al patrón general, sin embargo, para las mujeres denota una brecha salarial. Mientras que en los hombres la distribución por jerarquización 90 a 100% son los niveles 23, 11, 13 y 21; en el caso de las mujeres el primer lugar lo tiene el nivel 8, y de ahí consecutivamente los niveles 11, 16 y 13. En el grupo 80 a 90%, en los hombres presentan los niveles 8, 35, 17, 16 y en mujeres los niveles son 15, 23, 24 y 21.

En los puestos con toma de decisión, también se ve esta brecha de género, en los puestos directivos, de un total de 1,225 trabajadores con nivel igual o mayor a 40, las mujeres con representan el 18% y hombres el 82%.

Del 15 de octubre al 30 de noviembre de 2020, se inició el proceso de colaboración con el Centro de Investigaciones de Estudios de Género (CIEG) de la UNAM, institución que realizó el "Diagnóstico con perspectiva de género de la cultura organizacional en Petróleos Mexicanos", mediante el análisis cualitativo, a través de entrevistas a profundidad, aplicación de encuestas para el análisis cuantitativo, y el análisis de la normatividad en Pemex. Entre los resultados cualitativos obtenidos por dicho diagnóstico destaca:

- ✓ Los hallazgos encontrados en las entrevistas ponen de manifiesto que existe una suerte de invisibilización en los mecanismos de producción de las desigualdades de oportunidades para hombres y mujeres dentro de Pemex. Si bien es cierto que, ofrecer igualdad de oportunidades no garantiza igualdad de resultados y que garantizar "puntos de partida" no necesariamente impacta en los resultados; visibilizar las desigualdades es un primer escalón para diseñar estrategias de intervención.
- ✓ Para algunas mujeres entrevistadas las desigualdades son invisibles, a pesar de contar con innumerables ejemplos en la práctica cotidiana, incluso dentro de su discurso, que hacen explícita la experiencia de desigualdad, así como los mecanismos de ascenso y promoción, en los estereotipos que predominan en las relaciones personales y laborales los cuales están presentes en casi todos los procesos que se establecen dentro de la empresa.
- ✓ Un mecanismo que está fuertemente legitimado al interior de Pemex es la masculinización del rol laboral el cual se expresa, entre otras cosas, por los altos niveles de competitividad, la segregación ocupacional, el bajo porcentaje de mujeres en puestos directivos, la estereotipación del rol laboral que marca los "empleos femeninos" y los "empleos masculinos".
- ✓ El modelo de gestión que predomina en Pemex es un modelo "gerencial", muy estratificado y orientado al "management". En este sentido, los proyectos son procesados por fases determinadas y ejecutados por personas altamente especializadas. Esto hace que la empresa sea una de las más importantes a nivel mundial, sin embargo, este modelo se inclina a fortalecer estructuras masculinizadas las cuales deben revisarse y flexibilizarse para dar cabida a otros modelos de gestión que puedan orientarse a implementar una política de igualdad.
- ✓ La empresa tiene aún una presencia limitada de mujeres en puestos directivos, solo el 17% de la plantilla laboral, lo que implica que es necesario implementar políticas internas que garanticen la igualdad de oportunidades y de resultados entre hombres y mujeres.
- ✓ En este sistema, los estereotipos de género se retroalimentan mutuamente, es decir los roles de hombres y mujeres se refuerzan en las dinámicas laborales e impiden la conciliación entre la vida personal-familiar y la laboral. La asignación de las responsabilidades de cuidado que la sociedad y la cultura otorgan a las mujeres deviene en una sobrecarga de trabajo cuando ellas se incorporan al mercado laboral, generando "dobles y triples" jornadas. Esta situación limita su inclusión en igualdad de condiciones que los hombres, ya que en este esquema ellas se ven limitadas en la disponibilidad de tiempo, no solo para cumplir largas jornadas laborales, sino también para la capacitación, para poder cambiar de lugar de residencia si es que el puesto lo requiere. Esto, aunado a los altos niveles de estrés y demanda social que se genera sobre las mujeres al no poder conciliar ambos espacios y no poder cumplir con las demandas laborales que le imponen sistemas organizacionales que se diseñaron sin tomar en cuenta estos aspectos.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- ✓ Si bien las y los entrevistados reconocieron haber tomado algún curso sobre temas de discriminación, género, derechos humanos, los resultados muestran una desarticulación de los contenidos aspecto importante no solo para implementar una política de igualdad sino también para que las personas empiecen a reconocer la importancia no solo de conocer los contenidos sino de incorporarlos a su vida cotidiana, tanto en el ámbito personal como laboral.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El Plan de Trabajo de la Gerencia de inclusión (GI) se compone de 5 ejes estratégicos, con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos, transversalidad y cultura de paz, que son:

1. Sensibilización y formación para el bienestar de las y los trabajadores, en temas de inclusión, igualdad y no discriminación;
2. Prevención, atención y acompañamiento psicosocial integral a los casos de discriminación, acoso laboral y de género, hostigamiento y acoso sexual;
3. Cultura, recreación y actividades cívicas éticas con perspectiva de género y derechos humanos;
4. Voluntariado Pemex;
5. Fortalecimiento de la economía e identidad comunitaria para el bienestar de las y los trabajadores de Pemex y sus familias, bajo una perspectiva de género incluyente.

En el tercer trimestre se realizaron jornadas temáticas con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos en formato virtual, transmitidas a nivel nacional por Teams de Microsoft 365, plataforma que utiliza la empresa para la realización de actividades virtuales; asimismo, estas jornadas también fueron transmitidas por Intranet e Internet y estuvieron estructuradas en conferencias, conversatorio y actividades culturales o lúdicas (talleres, cine, video musical, danza, entre otros).

Mensualmente las jornadas se programaron con el siguiente esquema: el día 08 de cada mes la jornada Día Violeta por la igualdad en Pemex, el 17 Día por la Inclusión y No Discriminación en Pemex, el 25 Día Naranja, para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas. Bajo esta calendarización, en el tercer trimestre del presente año se realizaron las siguientes acciones de los principales ejes temáticos del Plan de Trabajo de la Gerencia de Inclusión, con temas para la igualdad entre hombres y mujeres:

Eje1, Sensibilización y formación para el bienestar de las y los trabajadores, en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

Acciones realizadas

- ✓ 08 de julio se realizó la jornada Día Violeta por la Igualdad en Pemex "La participación política de las mujeres mexicanas a 55 años del primer voto femenino en elecciones federales", con una asistencia

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- de 379 personas (238 mujeres, 138 hombre y 3 sin dato) vía teams, y 148 conexiones. La estructura de la jornada es: Conferencia: "La historia del Voto de las Mujeres en México"; Conversatorio: "Identificando los Derechos Políticos de la Mujeres"; y, Conferencia Magistral: "El impacto del voto femenino en México".
- ✓ El 16 de julio se realizó la jornada Día por la Inclusión y la No Discriminación en Pemex "Las mujeres afrodescendientes en México, una mirada al futuro: inclusión y retos", con una asistencia, vía teams, de 270 personas (160 mujeres, 109 hombres y 1 sin dato). La estructura de la jornada es: Conferencia "Las mujeres afrodescendientes en México", Conversatorio "Las mujeres afrodescendientes realidades y retos en México" y concierto on line "El color de mi sangre".
 - ✓ El 09 de agosto se realizó la jornada Día Violeta por la Igualdad en Pemex "Mujeres, salud y envejecimiento activo", con una asistencia de 286 personas (211 mujeres y 74 hombres, 1 sin dato) vía teams y 80 conexiones por internet e intranet. La estructura de la Jornada es la siguiente: Conferencia "Autoestima, sexualidad y salud: una mirada integral desde la vejez femenina; Conversatorio: "Salud de las mujeres y envejecimiento activo: importancia, retos y cuidados"; Conferencia lúdica: "Mujeres y vejez, cuerpo que somos y cuerpos que nos piden ser: Estereotipos en medios de comunicación".
 - ✓ El 17 de agosto, se realizó el Día por la Inclusión y la No Discriminación en Pemex "Día Internacional de los pueblos indígenas: Aspectos culturales y su inclusión", con una asistencia de 226 personas (136 mujeres y 89 hombres, 1 sin dato) solamente vía teams. La estructura de la jornada es la siguiente: Conferencia "La violencia contra las mujeres indígenas, una constante histórica"; Conversatorio "Tlactocan de abuelas y abuelos jóvenes. Fortalecimiento del papel que tienen las mujeres en las comunidades rurales y urbanas en la Ciudad de México" y Lectura de poesía en lengua Ayuujk (Mixe).
 - ✓ En agosto la Gerencia de Inclusión realizó el registro para obtener la Certificación HR EQUIDAD MX 2022: Mejores Lugares para Trabajar LGBT, para Petróleos Mexicanos, sus Empresas Productivas Subsidiarias y, en su caso, Empresas Filiales. El HRC Equidad MX es un programa de la Fundación Human Rights Campaign (HRC), una organización con sede en los Estados Unidos con varias alianzas globales diseñadas para promover la inclusión de las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgénero (LGBT) en los espacios laborales. Este programa realiza una encuesta anual que evalúa la inclusión LGBT en los centros laborales dentro de las principales empresas mexicanas y multinacionales y, con base en los resultados, otorga el distintivo, "Mejores Lugares para Trabajar LGBT". El año pasado, Pemex obtuvo el distintivo "Mejores Lugares para Trabajar LGBT" y este año, vuelve a participar para obtener la certificación.
 - ✓ En agosto en colaboración con el Instituto Nacional de la Mujeres, se realizó una convocatoria abierta a las trabajadoras y los trabajadores a través de la Mesa de Inclusión, Igualdad y No Discriminación (MIIND) con los cursos: titulados "¡Súmate al protocolo!" e "Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres". Los resultados son los siguientes:
 - Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres": 58 personas (28 mujeres y 30 hombres)
 - "¡Súmate al protocolo!": 12 personas (6 mujeres y 6 hombres)
 - ✓ El 08 de septiembre se realizó el Día Violeta por la Igualdad en Pemex "Mujeres al centro de la transformación: Por una ciudadanía plena", con una asistencia de 344 personas (250 mujeres, 90 hombres y 4 sin dato) vía teams, y 99 conexiones por internet e intranet. La estructura de la jornada es la siguiente: Conferencia "La plena ciudadanía de las mujeres"; Conversatorio "El derecho a decidir de las mujeres como ejercicio pleno de la ciudadanía" y actividad cultural "Rebeca Lane en Concierto".
 - ✓ El 17 de septiembre se realizó la jornada Día por la Inclusión y No discriminación en Pemex "Comunidad Sorda: Diversidad, Cultura e Inclusión", con una asistencia de 119 personas (74 mujeres, 43 hombres y 2 sin dato), vía teams y 76 conexiones por intranet e internet. La estructura de la jornada es la siguiente: Conferencia: "Los derechos de las personas con discapacidad; hipoacusia y sordera"; Conferencia: "Accesibilidad de las personas con discapacidad auditiva y la importancia de la Academia de Lengua de Señas Mexicanas"; Reproducción de video Para más señas Laura Capítulo 6 y por último, Conversatorio "Comunidad y cultura sorda, desde el silencio...todas las voces"
 - ✓ El 23 de septiembre se realizó la Tercera Sesión Ordinaria de la Mesa de Inclusión, Igualdad y No Discriminación (MIIND), con una asistencia de 59 personas (43 mujeres y 16 hombres).

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

2. Eje 2 Prevención, atención y acompañamiento psicosocial integral a casos de probable discriminación, acoso laboral y de género, hostigamiento y acoso sexual

Acciones de acompañamiento

- ✓ En el tercer trimestre se brindaron acompañamiento psicosocial integral a las y los trabajadores que refieran haber recibido presuntos actos de discriminación, acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual a 65 trabajadoras y trabajadores (40 mujeres y 22 hombres, 3 sin dato) con acompañamiento psicosocial integral.
- ✓ Del total de casos, recibidos y atendidos los presuntos motivos fueron los siguientes: 7 discriminación, 2 hostigamiento sexual, 6 de acoso sexual, 44 acoso laboral y 6 solicitaron orientación (referente) acerca de los servicios que brinda la Gerencia de Inclusión.
- ✓ De las 65 atenciones de primer contacto psicosocial integral se derivaron 379 sesiones subsecuentes durante el trimestre, desagregándose de la siguiente manera: 308 escuchas activas, 59 asesorías, 2 canalizaciones de servicios de salud, 6 orientaciones y 4 recomendación de medidas precautorias respectivamente.

Acciones de prevención

- ✓ El 23 de julio se realizó la jornada Día naranja para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas "Trata de personas: Un análisis desde la Perspectiva de género y enfoque de derechos humanos" con una asistencia de 356 personas (240 mujeres y 111 hombres, 5 sin dato). La estructura de la Jornada es la siguiente: Conferencia "Mujeres y niñas. Impacto de la trata de personas en las mujeres y las niñas"; Documental "La ruta de la Trata"; y, el Conversatorio "La ventana que oculta la trata de personas".
- ✓ Del 23 de junio, 30 de junio y 07 de julio se realizó el "Taller Bienestar en el trabajo: Herramientas para identificar y prevenir el acoso laboral" impartido al personal de la Gerencia de Administración Patrimonial, contando con una asistencia de 52 personas (22 mujeres y 30 hombres). El objetivo de dicho taller es coadyuvar en la sensibilización de las trabajadoras y los trabajadores de la Gerencia de Administración Patrimonial en Pemex, para la inclusión, no discriminación y prevención del acoso laboral, a través de la reflexión que fomente una cultura laboral de buen trato y bienestar, desde la perspectiva de género, en el Marco de los Derechos Humanos.
- ✓ El 25 de agosto se realizó la jornada Día naranja para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas "El acceso de las mujeres a la vida libre de violencia" con una asistencia de 292 personas (189 mujeres y 100 hombres, 3 sin dato), por teams y 90 conexiones por internet e intranet. La estructura de la Jornada es la siguiente: Conferencia: "Avances y retos en la protección de los derechos humanos de las mujeres", Conversatorio: "Derechos de las mujeres, una mirada generacional" y Actividad cultural: Lectura dramatizada. "Flores para las muertas"
- ✓ Del 02 y 03 de septiembre, se realizó el taller "Ambiente laboral de Bienestar, con perspectiva de género y enfoque de Derechos Humanos en: Hospital Central Norte, Hospital Central Sur, Hospital Regional Salamanca, Hospital Regional de Reynosa, Hospital Regional Madero, Hospital Regional Villahermosa y Consultorio Mazatlán. El total de asistentes son 180 personas (119 mujeres, 59 hombres y 2 sin dato). La estructura del taller, bajo una perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, la integran los siguientes temas: Violencia laboral, Normatividad, Análisis de caso, Habilidades psicoemocionales y sociales para ambientes laborales de bienestar.
- ✓ El 24 de septiembre se realizó el Día naranja para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas "¡Hablemos! Pautas y retos desde la perspectiva de género para la prevención del

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

embarazo adolescente", con una asistencia de 297 personas (187 mujeres y 107 hombres, 3 sin dato), vía teams y 97 conexiones por internet e intranet. La estructura de la jornada es: Conferencia: "Violencia en el noviazgo y embarazo adolescente"; Conversatorio "Identificación de riesgos en la salud integral. Prevención del embarazo adolescente" y "Sex o no Sex "Teatro de Escombros.

Eje 3. Cultura, recreación y actividades cívicas éticas con perspectiva de género y derechos humanos

Acciones realizadas

- ✓ El 15 de septiembre se realizó la jornada Pemex en la memoria cultural de su comunidad "Mujeres en la Independencia", con una asistencia de personas 128 (73 mujeres, 53 hombres y 2 sin dato) y 83 conexiones. La estructura de la jornada es: Conferencia "Las mujeres de la Independencia"; Conferencia "Leona Vicario. La familia de una mujer fuerte"; Conferencia "Las batallas de Leona y Josefa"; Visita guiada al museo de la Independencia Nacional, desde Dolores Hidalgo. Cuna de la independencia nacional.

Capacitaciones

En agosto y septiembre las y los trabajadores de Pemex, participaron en los cursos del INMUJERES (dos cursos por mes respectivamente) y donde el total acumulado son 173 trabajadoras y trabajadores, desglosándose de la siguiente manera: "Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres" con una asistencia de 109 personas (46 mujeres y 63 hombres) y "¡Súmate al protocolo!" con una asistencia de 64 personas (28 mujeres y 36 hombres).

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El principal obstáculo para la implementación de la estrategia que lleva a cabo la Gerencia de Inclusión para avanzar en construir espacios laborales de bienestar, igualitarios y libres de discriminación y violencia, incluida las violencias de género; es el gran número de trabajadoras y trabajadores de la empresa, la dispersión geográfica de los centros de trabajo, las medidas de sana distancia establecidas por las autoridades de Salud a nivel nacional y el trabajo remoto; así como el hecho de que las y los trabajadores operativos no cuentan con equipo de cómputo.

Un área de oportunidad es establecer un micrositio donde puedan acceder las trabajadoras y los trabajadores para consultar y bajar el material videográfico de las conferencias, conversatorios, actividades lúdicas y recreativas con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, que cotidianamente realiza la Gerencia de Inclusión.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Operación y Mantenimiento de las Centrales Generadoras de Energía Eléctrica

Ramo: 53 CFE

Clave de la UR: TVV

Nombre de la UR: CFE Consolidado (EPS Generación IV; EPS Generación VI)

Clave del Pp: E561

Nombre del Pp: Operación y Mantenimiento de las Centrales Generadoras de Energía Eléctrica

Tipo de acción: 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción:

160. Capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres

169. Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Definición de la población objetivo

Capacitación a 50 mujeres de la EPS Generación IV
Difusión a 533 personas de la EPS Generación VI de las cuales 238 son mujeres y 295 son hombres

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Al mes de abril del 2020, del total de personas que laboran en la CFE, 75% eran hombres y 25% mujeres. El porcentaje de mujeres se reduce notablemente en los niveles jerárquicos superiores, así como en las áreas técnicas.

Al analizar la desagregación por sexo de algunas categorías de puestos al interior de la CFE se observa que es un espacio ocupado mayormente por hombres. Hay subrepresentación de mujeres en la mayoría de las áreas técnicas.

La industria eléctrica debe ser motor de crecimiento y desarrollo del país. En este sentido, el hecho de contar con una empresa altamente masculinizada limita que las mujeres formen parte de temas y acciones de gran relevancia. Siguiendo las recomendaciones de instituciones internacionales y nacionales en la materia, se ha determinado que una de las estrategias a seguir para revertir este hecho y contar con más mujeres en sectores tan estratégicos es por medio de la capacitación.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Es una acción afirmativa dirigida para mujeres a fin de capacitarlas para que, en su caso, tengan mayores oportunidades de crecimiento en áreas técnicas, que actualmente están altamente masculinizadas.

La capacitación fue en conocimientos técnicos en procesos sustantivos.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A continuación, se presentan las acciones más relevantes realizadas por la CFE en materia de igualdad de género durante el tercer trimestre del 2021. Dichas acciones se realizaron con recursos propios y son de incidencia general para todas las áreas de la CFE y sus Empresas Productivas Subsidiarias (EPS).

Capacitación técnica

La EPS Generación IV informó que se capacitaron 54 mujeres en conocimientos técnicos en procesos sustantivos.

Con esta acción se contribuye a que las mujeres puedan acceder a puestos normalmente ocupados por hombres y a mejores oportunidades de crecimiento laboral.

Aprobación de documentos normativos en materia de igualdad de género

Se aprobó y publicó en la normateca institucional de la CFE, el **Manual de Integración y Funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE**.

Por medio de este documento se contribuye a asegurar el marco operativo de integración y funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género, como órgano promotor de la institucionalización y transversalización de la igualdad de género e inclusión en la empresa.

Primer proyecto de electrificación con perspectiva de género

El proyecto social de la CFE en la zona de Zongolica, Veracruz tiene como propósito la electrificación con celdas solares, en sistemas aislados de red eléctrica en comunidades de la zona de Zongolica, Veracruz. En el año 2020 la UGI elaboró un diagnóstico sobre igualdad de género sobre dicha región, en el cual se analizaron las necesidades y realidades socioeconómicas de las mujeres y hombres; la manera diferenciada en el acceso, uso y control sobre los recursos, así como los problemas y necesidades de las mujeres en las localidades.

Los días 6 y 7 de julio de 2021, la UGI, en colaboración con la EPS Generación VI, impartió de manera presencial el taller "Igualdad de género y autogestión" con el objetivo de impulsar el trabajo colaborativo, la autonomía y fortalecer la participación de las mujeres dentro de sus comunidades. Dicho taller contó con la participación de las mujeres indígenas de la sierra de Zongolica. Asimismo, se realizaron visitas a algunas de las viviendas beneficiadas con los paneles solares para documentar el impacto del proyecto en la vida de las mujeres que habitan las viviendas visitadas.

Acompañamiento en casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGI brindó orientación, acompañamiento y seguimiento en diversos casos por conductas relacionadas con hostigamiento/acoso sexual y violencia por razones de género. Se dio asesoría para la presentación de las denuncias ante las instancias competentes.

La UGI emitió opiniones y consideraciones con perspectiva de género respecto de casos relacionados con hostigamiento/acoso sexual, violencia de género o discriminación por razones de género, a petición de las áreas encargadas de resolver respecto de los mismos.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Capacitación

Curso: “Conceptos Mínimos de Género”

En julio y agosto, dicho curso se impartió en tres ocasiones, con la participación de 113 personas (250 mujeres y 50 hombres) de las 17 áreas siguientes: Auditoría Interna, Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Generación I, EPS Generación II, EPS Generación III, EPS Generación IV, EPS Generación VI, EPS Distribución, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, SUTERM, Filial CFenergía, Filial CFE Calificados, Filial Intermediación de Contratos Legados y Filial CFE Capital.

El curso tiene por objetivo conocer los elementos básicos de la teoría de género, contenidos en la normativa en materia de igualdad reconocida por el Estado mexicano, con la finalidad de generar una cultura institucional igualitaria.

Curso: “¿Qué es el hostigamiento sexual y el acoso sexual?”

Durante el tercer trimestre del 2021, este curso se impartió una ocasión en el mes de julio, el cual tiene por objetivo identificar las conductas que comprenden el hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como los procedimientos de atención y denuncia ante estas conductas con la finalidad de fomentar una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres, así como espacios libres de violencia de género.

En el curso participaron un total de 15 personas (7 mujeres y 8 hombres) de las cinco áreas siguientes: Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Suministrador de Servicios Básicos, Filial CFE Calificados.

Curso: “Análisis de las masculinidades y su impacto en la CFE”

En julio y agosto, este curso se impartió en dos ocasiones, el cual tiene por objetivo identificar cuál es el papel de los hombres en la construcción de la igualdad de género, a través de la revisión de la teoría de género y los estudios de las masculinidades, con la finalidad de promover expresiones de la masculinidad basadas en el respeto, la perspectiva de género y los derechos humanos.

En dicho curso, participaron un total de 33 personas (17 mujeres y 16 hombres) de las siguientes cinco áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Oficina del Abogado General, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales y Dirección Corporativa de Planeación Estratégica.

Curso: “Liderazgos con enfoque de género”

En julio se capacitó a 39 personas con nivel de mando (7 mujeres y 32 hombres) de la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura.

Conferencia: “¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?”

En el tercer trimestre del año, se impartió esta conferencia en dos ocasiones, misma que tiene por objetivo analizar las cinco principales desigualdades por razón de género que enfrentan las mujeres en la industria eléctrica en México, con la finalidad de contribuir a generar una cultura institucional igualitaria.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En esta conferencia participaron un total de 150 personas (92 mujeres y 58 hombres) de las siguientes nueve áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, y Filial CFE Capital.

Conferencia: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Durante los meses de julio y agosto se impartió la conferencia: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual” en ocho ocasiones. Esta conferencia tiene por objetivo identificar las conductas tipificadas como hostigamiento sexual y acoso sexual establecidas en la normatividad, así como los medios y las vías de denuncia ante dichas conductas, con la finalidad de contribuir en su prevención.

En estas conferencias participaron un total de 201 personas (76 mujeres y 125 hombres) de las once áreas siguientes: Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Planeación Estratégica, EPS Distribución, EPS Generación V, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, Filial CFE Calificados, Filial CFE Capital y Oficina del Abogado General.

Conferencia: “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario”

En el mes de julio y agosto se impartió la conferencia “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario” en tres ocasiones. El objetivo de esta conferencia es que las personas participantes destaquen la importancia que tiene el trabajo de la CFE en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres en México.

En estas conferencias participaron 78 personas (42 mujeres y 36 hombres) de las siguientes ocho áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Administración, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Distribución, Filial CFE Calificados y Filial CFE Capital.

Conferencia: “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales”

En el mes de agosto se impartió la conferencia “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales” en una ocasión, misma que tiene por objetivo conocer las conductas y comportamientos que componen la violencia simbólica, con la finalidad de prevenir y erradicar la discriminación por razón de género en los espacios de trabajo.

En esta conferencia participaron 131 personas (46 mujeres y 85 hombres) de las cuatro áreas siguientes: Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, EPS Generación VI y Filial CFE Calificados.

Foro: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Con la finalidad de capacitar al personal de la EPS Distribución en materia de prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual, en julio se impartió dicho foro en tres ocasiones, donde participaron un total de 5,694 personas (1,169 mujeres y 4,525 hombres).

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGI a través de 8 temáticas diferentes generó 6,641 lugares de capacitación a través de cursos, conferencias y foros virtuales en los que participó personal de 23 áreas de la CFE.

Al tercer trimestre del año, la cifra acumulada de lugares de capacitación asciende a 16,898 de los cuales 32.84% ha sido ocupado por mujeres y 67.16% por hombres.

Campañas de difusión en materia de igualdad de género y de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<ul style="list-style-type: none"> El 7 de julio se realizó la difusión de un boletín de prensa sobre el taller de “Igualdad de género y autogestión” impartido por la Unidad de Género e Inclusión, en colaboración con la EPS Generación VI y la agencia de desarrollo “Fondo para la Paz” a 70 mujeres indígenas de la sierra de Zongolica. El día 25 de julio, como parte de las acciones realizadas en torno al Día Naranja, se difundieron puntos relevantes del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad. En torno a la conmemoración del Día Naranja, el 25 de agosto se realizó la difusión de un material relativo a la cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la CFE. En el marco de la conmemoración del Día Naranja, contribuyendo al objetivo de informar y combatir la violencia en contra de las mujeres, el 25 de septiembre se difundió un material definiendo en qué consiste la violencia contra las mujeres, resaltando la importancia de conocer sus características con el objetivo de poder identificarla y combatirla. <p>Difusión de materiales impresos en temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación por género</p> <ul style="list-style-type: none"> En el mes de agosto se elaboró la versión para impresión del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad, dicha propuesta fue aprobada por la Coordinación de Comunicación Corporativa y enviada a las áreas correspondientes para su impresión. En el mes de septiembre se elaboró la versión para impresión del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024, el diseño editorial de dicho documento fue aprobado por la Coordinación de Comunicación Corporativa.
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>A pesar de los retos que sigue imponiendo la pandemia por COVID-19, se ha continuado con el programa de capacitación y difusión en materia de igualdad de género e inclusión, en el cual se aprovechan las tecnologías disponibles, privilegiándose el uso de las plataformas de videoconferencia para llevar a cabo conferencias y cursos a distancia.</p>

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Operación y Mantenimiento de la Red Nacional de Transmisión

Ramo: 53 CFE

Clave de la UR: TVV

Nombre de la UR: CFE Consolidado (EPS Transmisión)

Clave del Pp: E579

Nombre del Pp: Operación y Mantenimiento de la Red Nacional de Transmisión

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción:

160. Capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres

169. Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

Definición de la población objetivo

Capacitación a 11 mujeres de la EPS Transmisión

Difusión a 2930 personas de la EPS Transmisión de las cuales 590 son mujeres y 2340 son hombres

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Al mes de abril del 2020, del total de personas que laboran en la CFE, 75% eran hombres y 25% mujeres. El porcentaje de mujeres se reduce notablemente en los niveles jerárquicos superiores, así como en las áreas técnicas.

Al analizar la desagregación por sexo de algunas categorías de puestos al interior de la CFE se observa que es un espacio ocupado mayormente por hombres. Hay subrepresentación de mujeres en la mayoría de las áreas técnicas.

La industria eléctrica debe ser motor de crecimiento y desarrollo del país. En este sentido, el hecho de contar con una empresa altamente masculinizada limita que las mujeres formen parte de temas y acciones de gran relevancia. Siguiendo las recomendaciones de instituciones internacionales y nacionales en la materia, se ha determinado que una de las estrategias a seguir para revertir este hecho y contar con más mujeres en sectores tan estratégicos es por medio de la capacitación.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Es una acción afirmativa dirigida para mujeres a fin de capacitarlas para que, en su caso, tengan mayores oportunidades de crecimiento en áreas técnicas, que actualmente están altamente masculinizadas.

La capacitación fue sobre formación de expertas ambientales para dar cumplimiento de la legislación aplicable a las Subestaciones Eléctricas de Potencia.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A continuación, se presentan las acciones más relevantes realizadas por la CFE en materia de igualdad de género durante el tercer trimestre del 2021. Dichas acciones se realizaron con recursos propios y son de incidencia general para todas las áreas de la CFE y sus Empresas Productivas Subsidiarias (EPS).

Aprobación de documentos normativos en materia de igualdad de género

Se aprobó y publicó en la normateca institucional de la CFE, el **Manual de Integración y Funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE**.

Por medio de este documento se contribuye a asegurar el marco operativo de integración y funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género, como órgano promotor de la institucionalización y transversalización de la igualdad de género e inclusión en la empresa.

Primer proyecto de electrificación con perspectiva de género

El proyecto social de la CFE en la zona de Zongolica, Veracruz tiene como propósito la electrificación con celdas solares, en sistemas aislados de red eléctrica en comunidades de la zona de Zongolica, Veracruz. En el año 2020 la UGI elaboró un diagnóstico sobre igualdad de género sobre dicha región, en el cual se analizaron las necesidades y realidades socioeconómicas de las mujeres y hombres; la manera diferenciada en el acceso, uso y control sobre los recursos, así como los problemas y necesidades de las mujeres en las localidades.

Los días 6 y 7 de julio de 2021, la UGI, en colaboración con la EPS Generación VI, impartió de manera presencial el taller "Igualdad de género y autogestión" con el objetivo de impulsar el trabajo colaborativo, la autonomía y fortalecer la participación de las mujeres dentro de sus comunidades. Dicho taller contó con la participación de las mujeres indígenas de la sierra de Zongolica. Asimismo, se realizaron visitas a algunas de las viviendas beneficiadas con los paneles solares para documentar el impacto del proyecto en la vida de las mujeres que habitan las viviendas visitadas.

Acompañamiento en casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGI brindó orientación, acompañamiento y seguimiento en diversos casos por conductas relacionadas con hostigamiento/acoso sexual y violencia por razones de género. Se dio asesoría para la presentación de las denuncias ante las instancias competentes.

La UGI emitió opiniones y consideraciones con perspectiva de género respecto de casos relacionados con hostigamiento/acoso sexual, violencia de género o discriminación por razones de género, a petición de las áreas encargadas de resolver respecto de los mismos.

Capacitación

Curso: "Conceptos Mínimos de Género"

En julio y agosto, dicho curso se impartió en tres ocasiones, con la participación de 113 personas (250 mujeres y 50 hombres) de las 17 áreas siguientes: Auditoría Interna, Coordinación de Comunicación Corporativa,

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Generación I, EPS Generación II, EPS Generación III, EPS Generación IV, EPS Generación VI, EPS Distribución, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, SUTERM, Filial CFEEnergía, Filial CFE Calificados, Filial Intermediación de Contratos Legados y Filial CFE Capital.

El curso tiene por objetivo conocer los elementos básicos de la teoría de género, contenidos en la normativa en materia de igualdad reconocida por el Estado mexicano, con la finalidad de generar una cultura institucional igualitaria.

Curso: “¿Qué es el hostigamiento sexual y el acoso sexual?”

Durante el tercer trimestre del 2021, este curso se impartió una ocasión en el mes de julio, el cual tiene por objetivo identificar las conductas que comprenden el hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como los procedimientos de atención y denuncia ante estas conductas con la finalidad de fomentar una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres, así como espacios libres de violencia de género.

En el curso participaron un total de 15 personas (7 mujeres y 8 hombres) de las cinco áreas siguientes: Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Suministrador de Servicios Básicos, Filial CFE Calificados.

Curso: “Análisis de las masculinidades y su impacto en la CFE”

En julio y agosto, este curso se impartió en dos ocasiones, el cual tiene por objetivo identificar cuál es el papel de los hombres en la construcción de la igualdad de género, a través de la revisión de la teoría de género y los estudios de las masculinidades, con la finalidad de promover expresiones de la masculinidad basadas en el respeto, la perspectiva de género y los derechos humanos.

En dicho curso, participaron un total de 33 personas (17 mujeres y 16 hombres) de las siguientes cinco áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Oficina del Abogado General, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales y Dirección Corporativa de Planeación Estratégica.

Curso: “Liderazgos con enfoque de género”

En julio se capacitó a 39 personas con nivel de mando (7 mujeres y 32 hombres) de la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura.

Conferencia: “¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?”

En el tercer trimestre del año, se impartió esta conferencia en dos ocasiones, misma que tiene por objetivo analizar las cinco principales desigualdades por razón de género que enfrentan las mujeres en la industria eléctrica en México, con la finalidad de contribuir a generar una cultura institucional igualitaria.

En esta conferencia participaron un total de 150 personas (92 mujeres y 58 hombres) de las siguientes nueve áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, y Filial CFE Capital.

Conferencia: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Durante los meses de julio y agosto se impartió la conferencia: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual” en ocho ocasiones. Esta conferencia tiene por objetivo identificar las conductas tipificadas como hostigamiento sexual y acoso sexual establecidas en la normatividad, así como los medios y las vías de denuncia ante dichas conductas, con la finalidad de contribuir en su prevención.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En estas conferencias participaron un total de 201 personas (76 mujeres y 125 hombres) de las once áreas siguientes: Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Planeación Estratégica, EPS Distribución, EPS Generación V, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, Filial CFE Calificados, Filial CFE Capital y Oficina del Abogado General.

Conferencia: “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario”

En el mes de julio y agosto se impartió la conferencia “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario” en tres ocasiones. El objetivo de esta conferencia es que las personas participantes destaquen la importancia que tiene el trabajo de la CFE en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres en México.

En estas conferencias participaron 78 personas (42 mujeres y 36 hombres) de las siguientes ocho áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Administración, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Distribución, Filial CFE Calificados y Filial CFE Capital.

Conferencia: “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales”

En el mes de agosto se impartió la conferencia “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales” en una ocasión, misma que tiene por objetivo conocer las conductas y comportamientos que componen la violencia simbólica, con la finalidad de prevenir y erradicar la discriminación por razón de género en los espacios de trabajo.

En esta conferencia participaron 131 personas (46 mujeres y 85 hombres) de las cuatro áreas siguientes: Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, EPS Generación VI y Filial CFE Calificados.

Foro: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Con la finalidad de capacitar al personal de la EPS Distribución en materia de prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual, en julio se impartió dicho foro en tres ocasiones, donde participaron un total de 5,694 personas (1,169 mujeres y 4,525 hombres).

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGI a través de 8 temáticas diferentes generó 6,641 lugares de capacitación a través de cursos, conferencias y foros virtuales en los que participó personal de 23 áreas de la CFE.

Al tercer trimestre del año, la cifra acumulada de lugares de capacitación asciende a 16,898 de los cuales 32.84% ha sido ocupado por mujeres y 67.16% por hombres.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Campañas de difusión en materia de igualdad de género y de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual

- El 7 de julio se realizó la difusión de un boletín de prensa sobre el taller de “Igualdad de género y autogestión” impartido por la Unidad de Género e Inclusión, en colaboración con la EPS Generación VI y la agencia de desarrollo “Fondo para la Paz” a 70 mujeres indígenas de la sierra de Zongolica.
- El día 25 de julio, como parte de las acciones realizadas en torno al Día Naranja, se difundieron puntos relevantes del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad.
- En torno a la conmemoración del Día Naranja, el 25 de agosto se realizó la difusión de un material relativo a la cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la CFE.
- En el marco de la conmemoración del Día Naranja, contribuyendo al objetivo de informar y combatir la violencia en contra de las mujeres, el 25 de septiembre se difundió un material definiendo en qué consiste la violencia contra las mujeres, resaltando la importancia de conocer sus características con el objetivo de poder identificarla y combatirla.

Difusión de materiales impresos en temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación por género

- En el mes de agosto se elaboró la versión para impresión del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad, dicha propuesta fue aprobada por la Coordinación de Comunicación Corporativa y enviada a las áreas correspondientes para su impresión.
- En el mes de septiembre se elaboró la versión para impresión del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024, el diseño editorial de dicho documento fue aprobado por la Coordinación de Comunicación Corporativa.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

A pesar de los retos que sigue imponiendo la pandemia por COVID-19, se ha continuado con el programa de capacitación y difusión en materia de igualdad de género e inclusión, en el cual se aprovechan las tecnologías disponibles, privilegiándose el uso de las plataformas de videoconferencia para llevar a cabo conferencias y cursos a distancia.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Prestación de Servicios Corporativos

Ramo: 53 CFE

Clave de la UR: TVV

Nombre de la UR: CFE Consolidado (Coordinación de Comunicación Corporativa, Oficina del Abogado General, Dirección Corporativa de Operaciones)

Clave del Pp: E582

Nombre del Pp: Prestación de Servicios Corporativos

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción:

160.Capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

169. Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

260.Capacitar y sensibilizar al personal para la erradicación de la discriminación de género.

Definición de la población objetivo

- Difusión a 33 personas de la Coordinación de Comunicación Corporativa, de las cuales 18 son mujeres y 15 son hombres.
- Difusión a 143 personas de la Oficina del Abogado General, de las cuales 75 son mujeres y 68 son hombres.
- Capacitación a 195 mujeres de la Dirección Corporativa de Operaciones.
- Difusión a 473 personas de la Dirección Corporativa de Operaciones, de las cuales 236 son mujeres y 237 son hombres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Al mes de abril del 2020, del total de personas que laboran en la CFE, 75% eran hombres y 25% mujeres. El porcentaje de mujeres se reduce notablemente en los niveles jerárquicos superiores, así como en las áreas técnicas.

Al analizar la desagregación por sexo de algunas categorías de puestos al interior de la CFE se observa que es un espacio ocupado mayormente por hombres. Hay subrepresentación de mujeres en la mayoría de las áreas técnicas.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La industria eléctrica debe ser motor de crecimiento y desarrollo del país. En este sentido, el hecho de contar con una empresa altamente masculinizada limita que las mujeres formen parte de temas y acciones de gran relevancia. Siguiendo las recomendaciones de instituciones internacionales y nacionales en la materia, se ha determinado que una de las estrategias a seguir para revertir este hecho y contar con más mujeres en sectores tan estratégicos es por medio de la capacitación.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Es una acción afirmativa dirigida para mujeres a fin de capacitarlas para que, en su caso, tengan mayores oportunidades de crecimiento en áreas técnicas, que actualmente están altamente masculinizadas.

Esta acción se atenderá con el curso Conocimientos técnicos en los procesos sustantivos. Así como capacitación en los temas técnico ambiental, mercado de energía y Sistema Eléctrico Nacional.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A continuación, se presentan las acciones más relevantes realizadas por la CFE en materia de igualdad de género durante el tercer trimestre del 2021. Dichas acciones se realizaron con recursos propios y son de incidencia general para todas las áreas de la CFE y sus Empresas Productivas Subsidiarias (EPS).

Aprobación de documentos normativos en materia de igualdad de género

Se aprobó y publicó en la normateca institucional de la CFE, el **Manual de Integración y Funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE**.

Por medio de este documento se contribuye a asegurar el marco operativo de integración y funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género, como órgano promotor de la institucionalización y transversalización de la igualdad de género e inclusión en la empresa.

Primer proyecto de electrificación con perspectiva de género

El proyecto social de la CFE en la zona de Zongolica, Veracruz tiene como propósito la electrificación con celdas solares, en sistemas aislados de red eléctrica en comunidades de la zona de Zongolica, Veracruz. En el año 2020 la UGI elaboró un diagnóstico sobre igualdad de género sobre dicha región, en el cual se analizaron las necesidades y realidades socioeconómicas de las mujeres y hombres; la manera diferenciada en el acceso, uso y control sobre los recursos, así como los problemas y necesidades de las mujeres en las localidades.

Los días 6 y 7 de julio de 2021, la UGI, en colaboración con la EPS Generación VI, impartió de manera presencial el taller "Igualdad de género y autogestión" con el objetivo de impulsar el trabajo colaborativo, la autonomía y fortalecer la participación de las mujeres dentro de sus comunidades. Dicho taller contó con la participación de las mujeres indígenas de la sierra de Zongolica. Asimismo, se realizaron visitas a algunas de las viviendas beneficiadas con los paneles solares para documentar el impacto del proyecto en la vida de las mujeres que habitan las viviendas visitadas.

Acompañamiento en casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGI brindó orientación, acompañamiento y seguimiento en diversos casos por conductas relacionadas con hostigamiento/acoso sexual y violencia por razones de género. Se dio asesoría para la presentación de las denuncias ante las instancias competentes.

La UGI emitió opiniones y consideraciones con perspectiva de género respecto de casos relacionados con hostigamiento/acoso sexual, violencia de género o discriminación por razones de género, a petición de las áreas encargadas de resolver respecto de los mismos.

Capacitación

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Curso: “Conceptos Mínimos de Género”

En julio y agosto, dicho curso se impartió en tres ocasiones, con la participación de 113 personas (250 mujeres y 50 hombres) de las 17 áreas siguientes: Auditoría Interna, Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Generación I, EPS Generación II, EPS Generación III, EPS Generación IV, EPS Generación VI, EPS Distribución, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, SUTERM, Filial CFEEnergía, Filial CFE Calificados, Filial Intermediación de Contratos Legados y Filial CFE Capital.

El curso tiene por objetivo conocer los elementos básicos de la teoría de género, contenidos en la normativa en materia de igualdad reconocida por el Estado mexicano, con la finalidad de generar una cultura institucional igualitaria.

Curso: “¿Qué es el hostigamiento sexual y el acoso sexual?”

Durante el tercer trimestre del 2021, este curso se impartió una ocasión en el mes de julio, el cual tiene por objetivo identificar las conductas que comprenden el hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como los procedimientos de atención y denuncia ante estas conductas con la finalidad de fomentar una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres, así como espacios libres de violencia de género.

En el curso participaron un total de 15 personas (7 mujeres y 8 hombres) de las cinco áreas siguientes: Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Suministrador de Servicios Básicos, Filial CFE Calificados.

Curso: “Análisis de las masculinidades y su impacto en la CFE”

En julio y agosto, este curso se impartió en dos ocasiones, el cual tiene por objetivo identificar cuál es el papel de los hombres en la construcción de la igualdad de género, a través de la revisión de la teoría de género y los estudios de las masculinidades, con la finalidad de promover expresiones de la masculinidad basadas en el respeto, la perspectiva de género y los derechos humanos.

En dicho curso, participaron un total de 33 personas (17 mujeres y 16 hombres) de las siguientes cinco áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Oficina del Abogado General, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales y Dirección Corporativa de Planeación Estratégica.

Curso: “Liderazgos con enfoque de género”

En julio se capacitó a 39 personas con nivel de mando (7 mujeres y 32 hombres) de la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura.

Conferencia: “¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?”

En el tercer trimestre del año, se impartió esta conferencia en dos ocasiones, misma que tiene por objetivo analizar las cinco principales desigualdades por razón de género que enfrentan las mujeres en la industria eléctrica en México, con la finalidad de contribuir a generar una cultura institucional igualitaria.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En esta conferencia participaron un total de 150 personas (92 mujeres y 58 hombres) de las siguientes nueve áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, y Filial CFE Capital.

Conferencia: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Durante los meses de julio y agosto se impartió la conferencia: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual” en ocho ocasiones. Esta conferencia tiene por objetivo identificar las conductas tipificadas como hostigamiento sexual y acoso sexual establecidas en la normatividad, así como los medios y las vías de denuncia ante dichas conductas, con la finalidad de contribuir en su prevención.

En estas conferencias participaron un total de 201 personas (76 mujeres y 125 hombres) de las once áreas siguientes: Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Planeación Estratégica, EPS Distribución, EPS Generación V, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, Filial CFE Calificados, Filial CFE Capital y Oficina del Abogado General.

Conferencia: “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario”

En el mes de julio y agosto se impartió la conferencia “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario” en tres ocasiones. El objetivo de esta conferencia es que las personas participantes destaquen la importancia que tiene el trabajo de la CFE en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres en México.

En estas conferencias participaron 78 personas (42 mujeres y 36 hombres) de las siguientes ocho áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Administración, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Distribución, Filial CFE Calificados y Filial CFE Capital.

Conferencia: “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales”

En el mes de agosto se impartió la conferencia “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales” en una ocasión, misma que tiene por objetivo conocer las conductas y comportamientos que componen la violencia simbólica, con la finalidad de prevenir y erradicar la discriminación por razón de género en los espacios de trabajo.

En esta conferencia participaron 131 personas (46 mujeres y 85 hombres) de las cuatro áreas siguientes: Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, EPS Generación VI y Filial CFE Calificados.

Foro: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Con la finalidad de capacitar al personal de la EPS Distribución en materia de prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual, en julio se impartió dicho foro en tres ocasiones, donde participaron un total de 5,694 personas (1,169 mujeres y 4,525 hombres).

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGI a través de 8 temáticas diferentes generó 6,641 lugares de capacitación a través de cursos, conferencias y foros virtuales en los que participó personal de 23 áreas de la CFE.

Al tercer trimestre del año, la cifra acumulada de lugares de capacitación asciende a 16,898 de los cuales 32.84% ha sido ocupado por mujeres y 67.16% por hombres.

Campañas de difusión en materia de igualdad de género y de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- El 7 de julio se realizó la difusión de un boletín de prensa sobre el taller de “Igualdad de género y autogestión” impartido por la Unidad de Género e Inclusión, en colaboración con la EPS Generación VI y la agencia de desarrollo “Fondo para la Paz” a 70 mujeres indígenas de la sierra de Zongolica.
- El día 25 de julio, como parte de las acciones realizadas en torno al Día Naranja, se difundieron puntos relevantes del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad.
- En torno a la conmemoración del Día Naranja, el 25 de agosto se realizó la difusión de un material relativo a la cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la CFE.
- En el marco de la conmemoración del Día Naranja, contribuyendo al objetivo de informar y combatir la violencia en contra de las mujeres, el 25 de septiembre se difundió un material definiendo en qué consiste la violencia contra las mujeres, resaltando la importancia de conocer sus características con el objetivo de poder identificarla y combatirla.

Difusión de materiales impresos en temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación por género

- En el mes de agosto se elaboró la versión para impresión del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad, dicha propuesta fue aprobada por la Coordinación de Comunicación Corporativa y enviada a las áreas correspondientes para su impresión.
- En el mes de septiembre se elaboró la versión para impresión del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024, el diseño editorial de dicho documento fue aprobado por la Coordinación de Comunicación Corporativa.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

A pesar de los retos que sigue imponiendo la pandemia por COVID-19, se ha continuado con el programa de capacitación y difusión en materia de igualdad de género e inclusión, en el cual se aprovechan las tecnologías disponibles, privilegiándose el uso de las plataformas de videoconferencia para llevar a cabo conferencias y cursos a distancia.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Actividades de Apoyo Administrativo

Ramo: 53 CFE

Clave de la UR: TVV

Nombre de la UR: CFE Consolidado (Auditoría Interna, Dirección Corporativa de Planeación Estratégica, Dirección Corporativa de Administración, EPS Generación II y EPS Generación V)

Clave del Pp: M001

Nombre del Pp: Actividades de apoyo administrativo

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción:

160. Capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres

169. Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

260. Capacitar y sensibilizar al personal para la erradicación de la discriminación de género.

Definición de la población objetivo

- Difusión a 81 personas de la Auditoría Interna, de las cuales 41 son mujeres y 40 son hombres
- Difusión a 20 personas de la Dirección Corporativa de Planeación Estratégica, de las cuales 10 son mujeres y 10 son hombres
- Difusión a 141 personas de la Dirección Corporativa de Administración, de las cuales 85 son mujeres y 56 son hombres
- Capacitación a 50 mujeres de la EPS Generación II
- Difusión a 1815 personas de la EPS Generación II, de las cuales 1200 son mujeres y 615 hombres.
- Difusión a 56 personas de la EPS Generación V, de las cuales 23 son mujeres y 33 son hombres

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Al mes de abril del 2020, del total de personas que laboran en la CFE, 75% eran hombres y 25% mujeres. El porcentaje de mujeres se reduce notablemente en los niveles jerárquicos superiores, así como en las áreas técnicas.

Al analizar la desagregación por sexo de algunas categorías de puestos al interior de la CFE se observa que es un espacio ocupado mayormente por hombres. Hay subrepresentación de mujeres en la mayoría de las áreas técnicas.

La industria eléctrica debe ser motor de crecimiento y desarrollo del país. En este sentido, el hecho de contar con una empresa altamente masculinizada limita que las mujeres formen parte de temas y acciones de gran relevancia. Siguiendo las recomendaciones de instituciones internacionales y nacionales en la materia, se ha determinado que una de las estrategias a seguir para revertir este hecho y contar con más mujeres en sectores tan estratégicos es por medio de la capacitación.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Es una acción afirmativa dirigida para mujeres a fin de capacitarlas para que, en su caso, tengan mayores oportunidades de crecimiento en áreas técnicas, que actualmente están altamente masculinizadas.

La capacitación será en energías renovables, uso de nuevas tecnologías para la generación eléctrica y desarrollo en el área mecánico eléctrico y operación.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A continuación, se presentan las acciones más relevantes realizadas por la CFE en materia de igualdad de género durante el tercer trimestre del 2021. Dichas acciones se realizaron con recursos propios y son de incidencia general para todas las áreas de la CFE y sus Empresas Productivas Subsidiarias (EPS).

Aprobación de documentos normativos en materia de igualdad de género

Se aprobó y publicó en la normoteca institucional de la CFE, el **Manual de Integración y Funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE**.

Por medio de este documento se contribuye a asegurar el marco operativo de integración y funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género, como órgano promotor de la institucionalización y transversalización de la igualdad de género e inclusión en la empresa.

Primer proyecto de electrificación con perspectiva de género

El proyecto social de la CFE en la zona de Zongolica, Veracruz tiene como propósito la electrificación con celdas solares, en sistemas aislados de red eléctrica en comunidades de la zona de Zongolica, Veracruz. En el año 2020 la UGI elaboró un diagnóstico sobre igualdad de género sobre dicha región, en el cual se analizaron las necesidades y realidades socioeconómicas de las mujeres y hombres; la manera diferenciada en el acceso, uso y control sobre los recursos, así como los problemas y necesidades de las mujeres en las localidades.

Los días 6 y 7 de julio de 2021, la UGI, en colaboración con la EPS Generación VI, impartió de manera presencial el taller "Igualdad de género y autogestión" con el objetivo de impulsar el trabajo colaborativo, la autonomía y fortalecer la participación de las mujeres dentro de sus comunidades. Dicho taller contó con la participación de las mujeres indígenas de la sierra de Zongolica. Asimismo, se realizaron visitas a algunas de las viviendas beneficiadas con los paneles solares para documentar el impacto del proyecto en la vida de las mujeres que habitan las viviendas visitadas.

Acompañamiento en casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGI brindó orientación, acompañamiento y seguimiento en diversos casos por conductas relacionadas con hostigamiento/acoso sexual y violencia por razones de género. Se dio asesoría para la presentación de las denuncias ante las instancias competentes.

La UGI emitió opiniones y consideraciones con perspectiva de género respecto de casos relacionados con hostigamiento/acoso sexual, violencia de género o discriminación por razones de género, a petición de las áreas encargadas de resolver respecto de los mismos.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Capacitación

Curso: “Conceptos Mínimos de Género”

En julio y agosto, dicho curso se impartió en tres ocasiones, con la participación de 113 personas (250 mujeres y 50 hombres) de las 17 áreas siguientes: Auditoría Interna, Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Generación I, EPS Generación II, EPS Generación III, EPS Generación IV, EPS Generación VI, EPS Distribución, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, SUTERM, Filial CFEEnergía, Filial CFE Calificados, Filial Intermediación de Contratos Legados y Filial CFE Capital.

El curso tiene por objetivo conocer los elementos básicos de la teoría de género, contenidos en la normativa en materia de igualdad reconocida por el Estado mexicano, con la finalidad de generar una cultura institucional igualitaria.

Curso: “¿Qué es el hostigamiento sexual y el acoso sexual?”

Durante el tercer trimestre del 2021, este curso se impartió una ocasión en el mes de julio, el cual tiene por objetivo identificar las conductas que comprenden el hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como los procedimientos de atención y denuncia ante estas conductas con la finalidad de fomentar una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres, así como espacios libres de violencia de género.

En el curso participaron un total de 15 personas (7 mujeres y 8 hombres) de las cinco áreas siguientes: Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Suministrador de Servicios Básicos, Filial CFE Calificados.

Curso: “Análisis de las masculinidades y su impacto en la CFE”

En julio y agosto, este curso se impartió en dos ocasiones, el cual tiene por objetivo identificar cuál es el papel de los hombres en la construcción de la igualdad de género, a través de la revisión de la teoría de género y los estudios de las masculinidades, con la finalidad de promover expresiones de la masculinidad basadas en el respeto, la perspectiva de género y los derechos humanos.

En dicho curso, participaron un total de 33 personas (17 mujeres y 16 hombres) de las siguientes cinco áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Oficina del Abogado General, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales y Dirección Corporativa de Planeación Estratégica.

Curso: “Liderazgos con enfoque de género”

En julio se capacitó a 39 personas con nivel de mando (7 mujeres y 32 hombres) de la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura.

Conferencia: “¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?”

En el tercer trimestre del año, se impartió esta conferencia en dos ocasiones, misma que tiene por objetivo analizar las cinco principales desigualdades por razón de género que enfrentan las mujeres en la industria eléctrica en México, con la finalidad de contribuir a generar una cultura institucional igualitaria.

En esta conferencia participaron un total de 150 personas (92 mujeres y 58 hombres) de las siguientes nueve áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, y Filial CFE Capital.

Conferencia: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Durante los meses de julio y agosto se impartió la conferencia: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual” en ocho ocasiones. Esta conferencia tiene por objetivo identificar las conductas tipificadas como hostigamiento sexual y acoso sexual establecidas en la normatividad, así como los medios y las vías de denuncia ante dichas conductas, con la finalidad de contribuir en su prevención.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En estas conferencias participaron un total de 201 personas (76 mujeres y 125 hombres) de las once áreas siguientes: Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Planeación Estratégica, EPS Distribución, EPS Generación V, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, Filial CFE Calificados, Filial CFE Capital y Oficina del Abogado General.

Conferencia: “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario”

En el mes de julio y agosto se impartió la conferencia “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario” en tres ocasiones. El objetivo de esta conferencia es que las personas participantes destaquen la importancia que tiene el trabajo de la CFE en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres en México.

En estas conferencias participaron 78 personas (42 mujeres y 36 hombres) de las siguientes ocho áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Administración, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Distribución, Filial CFE Calificados y Filial CFE Capital.

Conferencia: “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales”

En el mes de agosto se impartió la conferencia “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales” en una ocasión, misma que tiene por objetivo conocer las conductas y comportamientos que componen la violencia simbólica, con la finalidad de prevenir y erradicar la discriminación por razón de género en los espacios de trabajo.

En esta conferencia participaron 131 personas (46 mujeres y 85 hombres) de las cuatro áreas siguientes: Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, EPS Generación VI y Filial CFE Calificados.

Foro: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Con la finalidad de capacitar al personal de la EPS Distribución en materia de prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual, en julio se impartió dicho foro en tres ocasiones, donde participaron un total de 5,694 personas (1,169 mujeres y 4,525 hombres).

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGI a través de 8 temáticas diferentes generó 6,641 lugares de capacitación a través de cursos, conferencias y foros virtuales en los que participó personal de 23 áreas de la CFE.

Al tercer trimestre del año, la cifra acumulada de lugares de capacitación asciende a 16,898 de los cuales 32.84% ha sido ocupado por mujeres y 67.16% por hombres.

Campañas de difusión en materia de igualdad de género y de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- El 7 de julio se realizó la difusión de un boletín de prensa sobre el taller de “Igualdad de género y autogestión” impartido por la Unidad de Género e Inclusión, en colaboración con la EPS Generación VI y la agencia de desarrollo “Fondo para la Paz” a 70 mujeres indígenas de la sierra de Zongolica.
- El día 25 de julio, como parte de las acciones realizadas en torno al Día Naranja, se difundieron puntos relevantes del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad.
- En torno a la conmemoración del Día Naranja, el 25 de agosto se realizó la difusión de un material relativo a la cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la CFE.
- En el marco de la conmemoración del Día Naranja, contribuyendo al objetivo de informar y combatir la violencia en contra de las mujeres, el 25 de septiembre se difundió un material definiendo en qué consiste la violencia contra las mujeres, resaltando la importancia de conocer sus características con el objetivo de poder identificarla y combatirla.

Difusión de materiales impresos en temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación por género

- En el mes de agosto se elaboró la versión para impresión del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad, dicha propuesta fue aprobada por la Coordinación de Comunicación Corporativa y enviada a las áreas correspondientes para su impresión.
- En el mes de septiembre se elaboró la versión para impresión del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024, el diseño editorial de dicho documento fue aprobado por la Coordinación de Comunicación Corporativa.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

A pesar de los retos que sigue imponiendo la pandemia por COVID-19, se ha continuado con el programa de capacitación y difusión en materia de igualdad de género e inclusión, en el cual se aprovechan las tecnologías disponibles, privilegiándose el uso de las plataformas de videoconferencia para llevar a cabo conferencias y cursos a distancia.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:
Comercialización de energía eléctrica y productos asociados

Ramo: 53 CFE

Clave de la UR: TVV

Nombre de la UR: CFE Consolidado (EPS Suministrador de Servicios Básicos)

Clave del Pp: E581

Nombre del Pp: Comercialización de energía eléctrica y productos asociados

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 169. Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Definición de la población objetivo

Difusión a 5750 personas de la EPS Suministrador de Servicios Básicos de las cuales 4025 son mujeres y 1725 son hombres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Al mes de abril del 2020, del total de personas que laboran en la CFE, 75% eran hombres y 25% mujeres. El porcentaje de mujeres se reduce notablemente en los niveles jerárquicos superiores, así como en las áreas técnicas.

Al analizar la desagregación por sexo de algunas categorías de puestos al interior de la CFE se observa que es un espacio ocupado mayormente por hombres. Hay subrepresentación de mujeres en la mayoría de las áreas técnicas.

La industria eléctrica debe ser motor de crecimiento y desarrollo del país. En este sentido, el hecho de contar con una empresa altamente masculinizada limita que las mujeres formen parte de temas y acciones de gran relevancia. Siguiendo las recomendaciones de instituciones internacionales y nacionales en la materia, se ha determinado que una de las estrategias a seguir para revertir este hecho y contar con más mujeres en sectores tan estratégicos es por medio de la capacitación.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A continuación, se presentan las acciones más relevantes realizadas por la CFE en materia de igualdad de género durante el tercer trimestre del 2021. Dichas acciones se realizaron con recursos propios y son de incidencia general para todas las áreas de la CFE y sus Empresas Productivas Subsidiarias (EPS).

Aprobación de documentos normativos en materia de igualdad de género

Se aprobó y publicó en la normateca institucional de la CFE, el **Manual de Integración y Funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE**.

Por medio de este documento se contribuye a asegurar el marco operativo de integración y funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género, como órgano promotor de la institucionalización y transversalización de la igualdad de género e inclusión en la empresa.

Primer proyecto de electrificación con perspectiva de género

El proyecto social de la CFE en la zona de Zongolica, Veracruz tiene como propósito la electrificación con celdas solares, en sistemas aislados de red eléctrica en comunidades de la zona de Zongolica, Veracruz. En el año 2020 la UGI elaboró un diagnóstico sobre igualdad de género sobre dicha región, en el cual se analizaron las necesidades y realidades socioeconómicas de las mujeres y hombres; la manera diferenciada en el acceso, uso y control sobre los recursos, así como los problemas y necesidades de las mujeres en las localidades.

Los días 6 y 7 de julio de 2021, la UGI, en colaboración con la EPS Generación VI, impartió de manera presencial el taller “Igualdad de género y autogestión” con el objetivo de impulsar el trabajo colaborativo, la autonomía y fortalecer la participación de las mujeres dentro de sus comunidades. Dicho taller contó con la participación de las mujeres indígenas de la sierra de Zongolica. Asimismo, se realizaron visitas a algunas de las viviendas beneficiadas con los paneles solares para documentar el impacto del proyecto en la vida de las mujeres que habitan las viviendas visitadas.

Acompañamiento en casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGI brindó orientación, acompañamiento y seguimiento en diversos casos por conductas relacionadas con hostigamiento/acoso sexual y violencia por razones de género. Se dio asesoría para la presentación de las denuncias ante las instancias competentes.

La UGI emitió opiniones y consideraciones con perspectiva de género respecto de casos relacionados con hostigamiento/acoso sexual, violencia de género o discriminación por razones de género, a petición de las áreas encargadas de resolver respecto de los mismos.

Capacitación

Curso: “Conceptos Mínimos de Género”

En julio y agosto, dicho curso se impartió en tres ocasiones, con la participación de 113 personas (250 mujeres y 50 hombres) de las 17 áreas siguientes: Auditoría Interna, Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Generación I, EPS Generación II, EPS Generación III, EPS Generación IV, EPS Generación VI, EPS Distribución, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, SUTERM, Filial CFEEnergía, Filial CFE Calificados, Filial Intermediación de Contratos Legados y Filial CFE Capital.

El curso tiene por objetivo conocer los elementos básicos de la teoría de género, contenidos en la normativa en materia de igualdad reconocida por el Estado mexicano, con la finalidad de generar una cultura institucional igualitaria.

Curso: “¿Qué es el hostigamiento sexual y el acoso sexual?”

Durante el tercer trimestre del 2021, este curso se impartió una ocasión en el mes de julio, el cual tiene por objetivo identificar las conductas que comprenden el hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como los procedimientos de atención y denuncia ante estas conductas con la finalidad de fomentar una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres, así como espacios libres de violencia de género.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el curso participaron un total de 15 personas (7 mujeres y 8 hombres) de las cinco áreas siguientes: Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Suministrador de Servicios Básicos, Filial CFE Calificados.

Curso: “Análisis de las masculinidades y su impacto en la CFE”

En julio y agosto, este curso se impartió en dos ocasiones, el cual tiene por objetivo identificar cuál es el papel de los hombres en la construcción de la igualdad de género, a través de la revisión de la teoría de género y los estudios de las masculinidades, con la finalidad de promover expresiones de la masculinidad basadas en el respeto, la perspectiva de género y los derechos humanos.

En dicho curso, participaron un total de 33 personas (17 mujeres y 16 hombres) de las siguientes cinco áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Oficina del Abogado General, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales y Dirección Corporativa de Planeación Estratégica.

Curso: “Liderazgos con enfoque de género”

En julio se capacitó a 39 personas con nivel de mando (7 mujeres y 32 hombres) de la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura.

Conferencia: “¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?”

En el tercer trimestre del año, se impartió esta conferencia en dos ocasiones, misma que tiene por objetivo analizar las cinco principales desigualdades por razón de género que enfrentan las mujeres en la industria eléctrica en México, con la finalidad de contribuir a generar una cultura institucional igualitaria.

En esta conferencia participaron un total de 150 personas (92 mujeres y 58 hombres) de las siguientes nueve áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, y Filial CFE Capital.

Conferencia: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Durante los meses de julio y agosto se impartió la conferencia: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual” en ocho ocasiones. Esta conferencia tiene por objetivo identificar las conductas tipificadas como hostigamiento sexual y acoso sexual establecidas en la normatividad, así como los medios y las vías de denuncia ante dichas conductas, con la finalidad de contribuir en su prevención.

En estas conferencias participaron un total de 201 personas (76 mujeres y 125 hombres) de las once áreas siguientes: Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Planeación Estratégica, EPS Distribución, EPS Generación V, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, Filial CFE Calificados, Filial CFE Capital y Oficina del Abogado General.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Conferencia: “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario”

En el mes de julio y agosto se impartió la conferencia “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario” en tres ocasiones. El objetivo de esta conferencia es que las personas participantes destaquen la importancia que tiene el trabajo de la CFE en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres en México.

En estas conferencias participaron 78 personas (42 mujeres y 36 hombres) de las siguientes ocho áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Administración, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Distribución, Filial CFE Calificados y Filial CFE Capital.

Conferencia: “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales”

En el mes de agosto se impartió la conferencia “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales” en una ocasión, misma que tiene por objetivo conocer las conductas y comportamientos que componen la violencia simbólica, con la finalidad de prevenir y erradicar la discriminación por razón de género en los espacios de trabajo.

En esta conferencia participaron 131 personas (46 mujeres y 85 hombres) de las cuatro áreas siguientes: Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, EPS Generación VI y Filial CFE Calificados.

Foro: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Con la finalidad de capacitar al personal de la EPS Distribución en materia de prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual, en julio se impartió dicho foro en tres ocasiones, donde participaron un total de 5,694 personas (1,169 mujeres y 4,525 hombres).

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGI a través de 8 temáticas diferentes generó 6,641 lugares de capacitación a través de cursos, conferencias y foros virtuales en los que participó personal de 23 áreas de la CFE.

Al tercer trimestre del año, la cifra acumulada de lugares de capacitación asciende a 16,898 de los cuales 32.84% ha sido ocupado por mujeres y 67.16% por hombres.

Campañas de difusión en materia de igualdad de género y de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual

- El 7 de julio se realizó la difusión de un boletín de prensa sobre el taller de “Igualdad de género y autogestión” impartido por la Unidad de Género e Inclusión, en colaboración con la EPS Generación VI y la agencia de desarrollo “Fondo para la Paz” a 70 mujeres indígenas de la sierra de Zongolica.
- El día 25 de julio, como parte de las acciones realizadas en torno al Día Naranja, se difundieron puntos relevantes del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad.
- En torno a la conmemoración del Día Naranja, el 25 de agosto se realizó la difusión de un material relativo a la cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la CFE.
- En el marco de la conmemoración del Día Naranja, contribuyendo al objetivo de informar y combatir la violencia en contra de las mujeres, el 25 de septiembre se difundió un material definiendo en qué consiste la violencia contra las mujeres, resaltando la importancia de conocer sus características con el objetivo de poder identificarla y combatirla.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Difusión de materiales impresos en temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación por género

- En el mes de agosto se elaboró la versión para impresión del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad, dicha propuesta fue aprobada por la Coordinación de Comunicación Corporativa y enviada a las áreas correspondientes para su impresión.
- En el mes de septiembre se elaboró la versión para impresión del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024, el diseño editorial de dicho documento fue aprobado por la Coordinación de Comunicación Corporativa.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

A pesar de los retos que sigue imponiendo la pandemia por COVID-19, se ha continuado con el programa de capacitación y difusión en materia de igualdad de género e inclusión, en el cual se aprovechan las tecnologías disponibles, privilegiándose el uso de las plataformas de videoconferencia para llevar a cabo conferencias y cursos a distancia.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Funciones en relación con Estrategias de Negocios Comerciales, así como potenciales nuevos negocios

Ramo: 53 CFE

Clave de la UR: TVV

Nombre de la UR: CFE Consolidado (Dirección Corporativa de Negocios Comerciales)

Clave del Pp: E585

Nombre del Pp: Funciones en relación con Estrategias de Negocios Comerciales, así como potenciales nuevos negocios

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción:

160. Capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres

169. Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

260. Capacitar y sensibilizar al personal para la erradicación de la discriminación de género.

Definición de la población objetivo

Capacitación a 6 mujeres de la Dirección Corporativa de Negocios Comerciales

Difusión a 24 personas de la Dirección Corporativa de Negocios Comerciales de las cuales 12 son mujeres y 12 son hombres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Al mes de abril del 2020, del total de personas que laboran en la CFE, 75% eran hombres y 25% mujeres. El porcentaje de mujeres se reduce notablemente en los niveles jerárquicos superiores, así como en las áreas técnicas.

Al analizar la desagregación por sexo de algunas categorías de puestos al interior de la CFE se observa que es un espacio ocupado mayormente por hombres. Hay subrepresentación de mujeres en la mayoría de las áreas técnicas.

La industria eléctrica debe ser motor de crecimiento y desarrollo del país. En este sentido, el hecho de contar con una empresa altamente masculinizada limita que las mujeres formen parte de temas y acciones de gran relevancia. Siguiendo las recomendaciones de instituciones internacionales y nacionales en la materia, se ha determinado que una de las estrategias a seguir para revertir este hecho y contar con más mujeres en sectores tan estratégicos es por medio de la capacitación.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Es una acción afirmativa dirigida para mujeres a fin de capacitarlas para que, en su caso, tengan mayores oportunidades de crecimiento en áreas técnicas, que actualmente están altamente masculinizadas.

La capacitación será sobre temas de eficiencia energética.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A continuación, se presentan las acciones más relevantes realizadas por la CFE en materia de igualdad de género durante el tercer trimestre del 2021. Dichas acciones se realizaron con recursos propios y son de incidencia general para todas las áreas de la CFE y sus Empresas Productivas Subsidiarias (EPS).

Aprobación de documentos normativos en materia de igualdad de género

Se aprobó y publicó en la normateca institucional de la CFE, el **Manual de Integración y Funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE**.

Por medio de este documento se contribuye a asegurar el marco operativo de integración y funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género, como órgano promotor de la institucionalización y transversalización de la igualdad de género e inclusión en la empresa.

Primer proyecto de electrificación con perspectiva de género

El proyecto social de la CFE en la zona de Zongolica, Veracruz tiene como propósito la electrificación con celdas solares, en sistemas aislados de red eléctrica en comunidades de la zona de Zongolica, Veracruz. En el año 2020 la UGI elaboró un diagnóstico sobre igualdad de género sobre dicha región, en el cual se analizaron las necesidades y realidades socioeconómicas de las mujeres y hombres; la manera diferenciada en el acceso, uso y control sobre los recursos, así como los problemas y necesidades de las mujeres en las localidades.

Los días 6 y 7 de julio de 2021, la UGI, en colaboración con la EPS Generación VI, impartió de manera presencial el taller "Igualdad de género y autogestión" con el objetivo de impulsar el trabajo colaborativo, la autonomía y fortalecer la participación de las mujeres dentro de sus comunidades. Dicho taller contó con la participación de las mujeres indígenas de la sierra de Zongolica. Asimismo, se realizaron visitas a algunas de las viviendas beneficiadas con los paneles solares para documentar el impacto del proyecto en la vida de las mujeres que habitan las viviendas visitadas.

Acompañamiento en casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGI brindó orientación, acompañamiento y seguimiento en diversos casos por conductas relacionadas con hostigamiento/acoso sexual y violencia por razones de género. Se dio asesoría para la presentación de las denuncias ante las instancias competentes.

La UGI emitió opiniones y consideraciones con perspectiva de género respecto de casos relacionados con hostigamiento/acoso sexual, violencia de género o discriminación por razones de género, a petición de las áreas encargadas de resolver respecto de los mismos.

Capacitación

Curso: "Conceptos Mínimos de Género"

En julio y agosto, dicho curso se impartió en tres ocasiones, con la participación de 113 personas (250 mujeres y 50 hombres) de las 17 áreas siguientes: Auditoría Interna, Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Generación I, EPS Generación II, EPS Generación III, EPS Generación IV, EPS Generación VI, EPS Distribución, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, SUTERM, Filial CFEEnergía, Filial CFE Calificados, Filial Intermediación de Contratos Legados y Filial CFE Capital.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El curso tiene por objetivo conocer los elementos básicos de la teoría de género, contenidos en la normativa en materia de igualdad reconocida por el Estado mexicano, con la finalidad de generar una cultura institucional igualitaria.

Curso: “¿Qué es el hostigamiento sexual y el acoso sexual?”

Durante el tercer trimestre del 2021, este curso se impartió una ocasión en el mes de julio, el cual tiene por objetivo identificar las conductas que comprenden el hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como los procedimientos de atención y denuncia ante estas conductas con la finalidad de fomentar una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres, así como espacios libres de violencia de género.

En el curso participaron un total de 15 personas (7 mujeres y 8 hombres) de las cinco áreas siguientes: Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Suministrador de Servicios Básicos, Filial CFE Calificados.

Curso: “Análisis de las masculinidades y su impacto en la CFE”

En julio y agosto, este curso se impartió en dos ocasiones, el cual tiene por objetivo identificar cuál es el papel de los hombres en la construcción de la igualdad de género, a través de la revisión de la teoría de género y los estudios de las masculinidades, con la finalidad de promover expresiones de la masculinidad basadas en el respeto, la perspectiva de género y los derechos humanos.

En dicho curso, participaron un total de 33 personas (17 mujeres y 16 hombres) de las siguientes cinco áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Oficina del Abogado General, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales y Dirección Corporativa de Planeación Estratégica.

Curso: “Liderazgos con enfoque de género”

En julio se capacitó a 39 personas con nivel de mando (7 mujeres y 32 hombres) de la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura.

Conferencia: “¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?”

En el tercer trimestre del año, se impartió esta conferencia en dos ocasiones, misma que tiene por objetivo analizar las cinco principales desigualdades por razón de género que enfrentan las mujeres en la industria eléctrica en México, con la finalidad de contribuir a generar una cultura institucional igualitaria.

En esta conferencia participaron un total de 150 personas (92 mujeres y 58 hombres) de las siguientes nueve áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, y Filial CFE Capital.

Conferencia: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Durante los meses de julio y agosto se impartió la conferencia: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual” en ocho ocasiones. Esta conferencia tiene por objetivo identificar las conductas tipificadas como hostigamiento sexual y acoso sexual establecidas en la normatividad, así como los medios y las vías de denuncia ante dichas conductas, con la finalidad de contribuir en su prevención.

En estas conferencias participaron un total de 201 personas (76 mujeres y 125 hombres) de las once áreas siguientes: Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Planeación Estratégica, EPS Distribución, EPS Generación V, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, Filial CFE Calificados, Filial CFE Capital y Oficina del Abogado General.

Conferencia: “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario”

En el mes de julio y agosto se impartió la conferencia “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario” en tres ocasiones. El objetivo de esta conferencia es que las personas participantes

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

destaquen la importancia que tiene el trabajo de la CFE en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres en México.

En estas conferencias participaron 78 personas (42 mujeres y 36 hombres) de las siguientes ocho áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Administración, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Distribución, Filial CFE Calificados y Filial CFE Capital.

Conferencia: “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales”

En el mes de agosto se impartió la conferencia “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales” en una ocasión, misma que tiene por objetivo conocer las conductas y comportamientos que componen la violencia simbólica, con la finalidad de prevenir y erradicar la discriminación por razón de género en los espacios de trabajo.

En esta conferencia participaron 131 personas (46 mujeres y 85 hombres) de las cuatro áreas siguientes: Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, EPS Generación VI y Filial CFE Calificados.

Foro: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Con la finalidad de capacitar al personal de la EPS Distribución en materia de prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual, en julio se impartió dicho foro en tres ocasiones, donde participaron un total de 5,694 personas (1,169 mujeres y 4,525 hombres).

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGI a través de 8 temáticas diferentes generó 6,641 lugares de capacitación a través de cursos, conferencias y foros virtuales en los que participó personal de 23 áreas de la CFE.

Al tercer trimestre del año, la cifra acumulada de lugares de capacitación asciende a 16,898 de los cuales 32.84% ha sido ocupado por mujeres y 67.16% por hombres.

Campañas de difusión en materia de igualdad de género y de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual

- El 7 de julio se realizó la difusión de un boletín de prensa sobre el taller de “Igualdad de género y autogestión” impartido por la Unidad de Género e Inclusión, en colaboración con la EPS Generación VI y la agencia de desarrollo “Fondo para la Paz” a 70 mujeres indígenas de la sierra de Zongolica.
- El día 25 de julio, como parte de las acciones realizadas en torno al Día Naranja, se difundieron puntos relevantes del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad.
- En torno a la conmemoración del Día Naranja, el 25 de agosto se realizó la difusión de un material relativo a la cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la CFE.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- En el marco de la conmemoración del Día Naranja, contribuyendo al objetivo de informar y combatir la violencia en contra de las mujeres, el 25 de septiembre se difundió un material definiendo en qué consiste la violencia contra las mujeres, resaltando la importancia de conocer sus características con el objetivo de poder identificarla y combatirla.

Difusión de materiales impresos en temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación por género

- En el mes de agosto se elaboró la versión para impresión del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad, dicha propuesta fue aprobada por la Coordinación de Comunicación Corporativa y enviada a las áreas correspondientes para su impresión.
- En el mes de septiembre se elaboró la versión para impresión del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024, el diseño editorial de dicho documento fue aprobado por la Coordinación de Comunicación Corporativa.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

A pesar de los retos que sigue imponiendo la pandemia por COVID-19, se ha continuado con el programa de capacitación y difusión en materia de igualdad de género e inclusión, en el cual se aprovechan las tecnologías disponibles, privilegiándose el uso de las plataformas de videoconferencia para llevar a cabo conferencias y cursos a distancia.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Operación y mantenimiento de la infraestructura del proceso de distribución de energía eléctrica

Ramo: 53 CFE

Clave de la UR: TVV

Nombre de la UR: CFE Consolidado (EPS Distribución)

Clave del Pp: E580

Nombre del Pp: Operación y mantenimiento de la infraestructura del proceso de distribución de energía eléctrica

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 160. Capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres

Definición de la población objetivo

Capacitación a 332 mujeres de la EPS Distribución

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Al mes de abril del 2020, del total de personas que laboran en la CFE, 75% eran hombres y 25% mujeres. El porcentaje de mujeres se reduce notablemente en los niveles jerárquicos superiores, así como en las áreas técnicas.

Al analizar la desagregación por sexo de algunas categorías de puestos al interior de la CFE se observa que es un espacio ocupado mayormente por hombres. Hay subrepresentación de mujeres en la mayoría de las áreas técnicas.

La industria eléctrica debe ser motor de crecimiento y desarrollo del país. En este sentido, el hecho de contar con una empresa altamente masculinizada limita que las mujeres formen parte de temas y acciones de gran relevancia. Siguiendo las recomendaciones de instituciones internacionales y nacionales en la materia, se ha determinado que una de las estrategias a seguir para revertir este hecho y contar con más mujeres en sectores tan estratégicos es por medio de la capacitación.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Es una acción afirmativa dirigida para mujeres a fin de capacitarlas para que, en su caso, tengan mayores oportunidades de crecimiento en áreas técnicas, que actualmente están altamente masculinizadas.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

La capacitación será sobre temas relacionados con la misión de la Empresa, procesos sustantivos y temas técnicos.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A continuación, se presentan las acciones más relevantes realizadas por la CFE en materia de igualdad de género durante el tercer trimestre del 2021. Dichas acciones se realizaron con recursos propios y son de incidencia general para todas las áreas de la CFE y sus Empresas Productivas Subsidiarias (EPS).

Capacitación técnica

La EPS Distribución informó que se capacitó a 11 mujeres en los siguientes temas: anomalías de medición, ascenso y descenso, básico de liniero, calibración de medidores, calidad de la energía, equipos de medición, electricidad básica, fabricación de manecas, maniobras en líneas, supervisión de actividades de campo y trabajo en alturas.

Con esta acción se contribuye a que las mujeres puedan acceder a puestos normalmente ocupados por hombres y a mejores oportunidades para su diversificación de actividades.

Aprobación de documentos normativos en materia de igualdad de género

Se aprobó y publicó en la normateca institucional de la CFE, el **Manual de Integración y Funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE**.

Por medio de este documento se contribuye a asegurar el marco operativo de integración y funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género, como órgano promotor de la institucionalización y transversalización de la igualdad de género e inclusión en la empresa.

Primer proyecto de electrificación con perspectiva de género

El proyecto social de la CFE en la zona de Zongolica, Veracruz tiene como propósito la electrificación con celdas solares, en sistemas aislados de red eléctrica en comunidades de la zona de Zongolica, Veracruz. En el año 2020 la UGI elaboró un diagnóstico sobre igualdad de género sobre dicha región, en el cual se analizaron las necesidades y realidades socioeconómicas de las mujeres y hombres; la manera diferenciada en el acceso, uso y control sobre los recursos, así como los problemas y necesidades de las mujeres en las localidades.

Los días 6 y 7 de julio de 2021, la UGI, en colaboración con la EPS Generación VI, impartió de manera presencial el taller "Igualdad de género y autogestión" con el objetivo de impulsar el trabajo colaborativo, la autonomía y fortalecer la participación de las mujeres dentro de sus comunidades. Dicho taller contó con la participación de las mujeres indígenas de la sierra de Zongolica. Asimismo, se realizaron visitas a algunas de las viviendas beneficiadas con los paneles solares para documentar el impacto del proyecto en la vida de las mujeres que habitan las viviendas visitadas.

Acompañamiento en casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGI brindó orientación, acompañamiento y seguimiento en diversos casos por conductas relacionadas con hostigamiento/acoso sexual y violencia por razones de género. Se dio asesoría para la presentación de las denuncias ante las instancias competentes.

La UGI emitió opiniones y consideraciones con perspectiva de género respecto de casos relacionados con hostigamiento/acoso sexual, violencia de género o discriminación por razones de género, a petición de las áreas encargadas de resolver respecto de los mismos.

Capacitación

Curso: "Conceptos Mínimos de Género"

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En julio y agosto, dicho curso se impartió en tres ocasiones, con la participación de 113 personas (250 mujeres y 50 hombres) de las 17 áreas siguientes: Auditoría Interna, Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Generación I, EPS Generación II, EPS Generación III, EPS Generación IV, EPS Generación VI, EPS Distribución, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, SUTERM, Filial CFenergía, Filial CFE Calificados, Filial Intermediación de Contratos Legados y Filial CFE Capital.

El curso tiene por objetivo conocer los elementos básicos de la teoría de género, contenidos en la normativa en materia de igualdad reconocida por el Estado mexicano, con la finalidad de generar una cultura institucional igualitaria.

Curso: “¿Qué es el hostigamiento sexual y el acoso sexual?”

Durante el tercer trimestre del 2021, este curso se impartió una ocasión en el mes de julio, el cual tiene por objetivo identificar las conductas que comprenden el hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como los procedimientos de atención y denuncia ante estas conductas con la finalidad de fomentar una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres, así como espacios libres de violencia de género.

En el curso participaron un total de 15 personas (7 mujeres y 8 hombres) de las cinco áreas siguientes: Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Suministrador de Servicios Básicos, Filial CFE Calificados.

Curso: “Análisis de las masculinidades y su impacto en la CFE”

En julio y agosto, este curso se impartió en dos ocasiones, el cual tiene por objetivo identificar cuál es el papel de los hombres en la construcción de la igualdad de género, a través de la revisión de la teoría de género y los estudios de las masculinidades, con la finalidad de promover expresiones de la masculinidad basadas en el respeto, la perspectiva de género y los derechos humanos.

En dicho curso, participaron un total de 33 personas (17 mujeres y 16 hombres) de las siguientes cinco áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Oficina del Abogado General, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales y Dirección Corporativa de Planeación Estratégica.

Curso: “Liderazgos con enfoque de género”

En julio se capacitó a 39 personas con nivel de mando (7 mujeres y 32 hombres) de la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura.

Conferencia: “¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?”

En el tercer trimestre del año, se impartió esta conferencia en dos ocasiones, misma que tiene por objetivo analizar las cinco principales desigualdades por razón de género que enfrentan las mujeres en la industria eléctrica en México, con la finalidad de contribuir a generar una cultura institucional igualitaria.

En esta conferencia participaron un total de 150 personas (92 mujeres y 58 hombres) de las siguientes nueve áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, y Filial CFE Capital.

Conferencia: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Durante los meses de julio y agosto se impartió la conferencia: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual” en ocho ocasiones. Esta conferencia tiene por objetivo identificar las conductas tipificadas como hostigamiento sexual y acoso sexual establecidas en la normatividad, así como los medios y las vías de denuncia ante dichas conductas, con la finalidad de contribuir en su prevención.

En estas conferencias participaron un total de 201 personas (76 mujeres y 125 hombres) de las once áreas siguientes: Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Planeación Estratégica, EPS Distribución, EPS Generación V, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, Filial CFE Calificados, Filial CFE Capital y Oficina del Abogado General.

Conferencia: “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario”

En el mes de julio y agosto se impartió la conferencia “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario” en tres ocasiones. El objetivo de esta conferencia es que las personas participantes destaquen la importancia que tiene el trabajo de la CFE en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres en México.

En estas conferencias participaron 78 personas (42 mujeres y 36 hombres) de las siguientes ocho áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Administración, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Distribución, Filial CFE Calificados y Filial CFE Capital.

Conferencia: “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales”

En el mes de agosto se impartió la conferencia “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales” en una ocasión, misma que tiene por objetivo conocer las conductas y comportamientos que componen la violencia simbólica, con la finalidad de prevenir y erradicar la discriminación por razón de género en los espacios de trabajo.

En esta conferencia participaron 131 personas (46 mujeres y 85 hombres) de las cuatro áreas siguientes: Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, EPS Generación VI y Filial CFE Calificados.

Foro: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Con la finalidad de capacitar al personal de la EPS Distribución en materia de prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual, en julio se impartió dicho foro en tres ocasiones, donde participaron un total de 5,694 personas (1,169 mujeres y 4,525 hombres).

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGI a través de 8 temáticas diferentes generó 6,641 lugares de capacitación a través de cursos, conferencias y foros virtuales en los que participó personal de 23 áreas de la CFE.

Al tercer trimestre del año, la cifra acumulada de lugares de capacitación asciende a 16,898 de los cuales 32.84% ha sido ocupado por mujeres y 67.16% por hombres.

Campañas de difusión en materia de igualdad de género y de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual

- El 7 de julio se realizó la difusión de un boletín de prensa sobre el taller de “Igualdad de género y autogestión” impartido por la Unidad de Género e Inclusión, en colaboración con la EPS Generación VI y la agencia de desarrollo “Fondo para la Paz” a 70 mujeres indígenas de la sierra de Zongolica.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- El día 25 de julio, como parte de las acciones realizadas en torno al Día Naranja, se difundieron puntos relevantes del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad.
- En torno a la conmemoración del Día Naranja, el 25 de agosto se realizó la difusión de un material relativo a la cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la CFE.
- En el marco de la conmemoración del Día Naranja, contribuyendo al objetivo de informar y combatir la violencia en contra de las mujeres, el 25 de septiembre se difundió un material definiendo en qué consiste la violencia contra las mujeres, resaltando la importancia de conocer sus características con el objetivo de poder identificarla y combatirla.

Difusión de materiales impresos en temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación por género

- En el mes de agosto se elaboró la versión para impresión del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad, dicha propuesta fue aprobada por la Coordinación de Comunicación Corporativa y enviada a las áreas correspondientes para su impresión.
- En el mes de septiembre se elaboró la versión para impresión del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024, el diseño editorial de dicho documento fue aprobado por la Coordinación de Comunicación Corporativa.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

A pesar de los retos que sigue imponiendo la pandemia por COVID-19, se ha continuado con el programa de capacitación y difusión en materia de igualdad de género e inclusión, en el cual se aprovechan las tecnologías disponibles, privilegiándose el uso de las plataformas de videoconferencia para llevar a cabo conferencias y cursos a distancia.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Coordinación de las funciones y recursos para la infraestructura eléctrica

Ramo: 53 CFE

Clave de la UR: TVV

Nombre de la UR: CFE Consolidado

Clave del Pp: P552

Nombre del Pp: Coordinación de las funciones y recursos para la infraestructura eléctrica

Tipo de acción: 1. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 160. Capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Definición de la población objetivo

Capacitación a 21 mujeres
Difusión a 726 personas de la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, de las cuales 180 son mujeres y 546 son hombres

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Al mes de abril del 2020, del total de personas que laboran en la CFE, 75% eran hombres y 25% mujeres. El porcentaje de mujeres se reduce notablemente en los niveles jerárquicos superiores, así como en las áreas técnicas.

Al analizar la desagregación por sexo de algunas categorías de puestos al interior de la CFE se observa que es un espacio ocupado mayormente por hombres. Hay subrepresentación de mujeres en la mayoría de las áreas técnicas.

La industria eléctrica debe ser motor de crecimiento y desarrollo del país. En este sentido, el hecho de contar con una empresa altamente masculinizada limita que las mujeres formen parte de temas y acciones de gran relevancia. Siguiendo las recomendaciones de instituciones internacionales y nacionales en la materia, se ha determinado que una de las estrategias a seguir para revertir este hecho y contar con más mujeres en sectores tan estratégicos es por medio de la capacitación.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Es una acción afirmativa dirigida para mujeres a fin de capacitarlas para que, en su caso, tengan mayores oportunidades de crecimiento en áreas técnicas, que actualmente están altamente masculinizadas.

La capacitación será sobre análisis técnicos de proyectos de energía y análisis de expansión de sistemas energéticos.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A continuación, se presentan las acciones más relevantes realizadas por la CFE en materia de igualdad de género durante el tercer trimestre del 2021. Dichas acciones se realizaron con recursos propios y son de incidencia general para todas las áreas de la CFE y sus Empresas Productivas Subsidiarias (EPS).

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Aprobación de documentos normativos en materia de igualdad de género

Se aprobó y publicó en la normateca institucional de la CFE, el **Manual de Integración y Funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE**.

Por medio de este documento se contribuye a asegurar el marco operativo de integración y funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género, como órgano promotor de la institucionalización y transversalización de la igualdad de género e inclusión en la empresa.

Primer proyecto de electrificación con perspectiva de género

El proyecto social de la CFE en la zona de Zongolica, Veracruz tiene como propósito la electrificación con celdas solares, en sistemas aislados de red eléctrica en comunidades de la zona de Zongolica, Veracruz. En el año 2020 la UGI elaboró un diagnóstico sobre igualdad de género sobre dicha región, en el cual se analizaron las necesidades y realidades socioeconómicas de las mujeres y hombres; la manera diferenciada en el acceso, uso y control sobre los recursos, así como los problemas y necesidades de las mujeres en las localidades.

Los días 6 y 7 de julio de 2021, la UGI, en colaboración con la EPS Generación VI, impartió de manera presencial el taller "Igualdad de género y autogestión" con el objetivo de impulsar el trabajo colaborativo, la autonomía y fortalecer la participación de las mujeres dentro de sus comunidades. Dicho taller contó con la participación de las mujeres indígenas de la sierra de Zongolica. Asimismo, se realizaron visitas a algunas de las viviendas beneficiadas con los paneles solares para documentar el impacto del proyecto en la vida de las mujeres que habitan las viviendas visitadas.

Acompañamiento en casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGI brindó orientación, acompañamiento y seguimiento en diversos casos por conductas relacionadas con hostigamiento/acoso sexual y violencia por razones de género. Se dio asesoría para la presentación de las denuncias ante las instancias competentes.

La UGI emitió opiniones y consideraciones con perspectiva de género respecto de casos relacionados con hostigamiento/acoso sexual, violencia de género o discriminación por razones de género, a petición de las áreas encargadas de resolver respecto de los mismos.

Capacitación

Curso: "Conceptos Mínimos de Género"

En julio y agosto, dicho curso se impartió en tres ocasiones, con la participación de 113 personas (250 mujeres y 50 hombres) de las 17 áreas siguientes: Auditoría Interna, Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Generación I, EPS Generación II, EPS Generación III, EPS Generación IV, EPS Generación VI, EPS Distribución, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, SUTERM, Filial CFEEnergía, Filial CFE Calificados, Filial Intermediación de Contratos Legados y Filial CFE Capital.

El curso tiene por objetivo conocer los elementos básicos de la teoría de género, contenidos en la normativa en materia de igualdad reconocida por el Estado mexicano, con la finalidad de generar una cultura institucional igualitaria.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Curso: “¿Qué es el hostigamiento sexual y el acoso sexual?”

Durante el tercer trimestre del 2021, este curso se impartió una ocasión en el mes de julio, el cual tiene por objetivo identificar las conductas que comprenden el hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como los procedimientos de atención y denuncia ante estas conductas con la finalidad de fomentar una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres, así como espacios libres de violencia de género.

En el curso participaron un total de 15 personas (7 mujeres y 8 hombres) de las cinco áreas siguientes: Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Suministrador de Servicios Básicos, Filial CFE Calificados.

Curso: “Análisis de las masculinidades y su impacto en la CFE”

En julio y agosto, este curso se impartió en dos ocasiones, el cual tiene por objetivo identificar cuál es el papel de los hombres en la construcción de la igualdad de género, a través de la revisión de la teoría de género y los estudios de las masculinidades, con la finalidad de promover expresiones de la masculinidad basadas en el respeto, la perspectiva de género y los derechos humanos.

En dicho curso, participaron un total de 33 personas (17 mujeres y 16 hombres) de las siguientes cinco áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Oficina del Abogado General, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales y Dirección Corporativa de Planeación Estratégica.

Curso: “Liderazgos con enfoque de género”

En julio se capacitó a 39 personas con nivel de mando (7 mujeres y 32 hombres) de la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura.

Conferencia: “¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?”

En el tercer trimestre del año, se impartió esta conferencia en dos ocasiones, misma que tiene por objetivo analizar las cinco principales desigualdades por razón de género que enfrentan las mujeres en la industria eléctrica en México, con la finalidad de contribuir a generar una cultura institucional igualitaria.

En esta conferencia participaron un total de 150 personas (92 mujeres y 58 hombres) de las siguientes nueve áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, y Filial CFE Capital.

Conferencia: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Durante los meses de julio y agosto se impartió la conferencia: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual” en ocho ocasiones. Esta conferencia tiene por objetivo identificar las conductas tipificadas como hostigamiento sexual y acoso sexual establecidas en la normatividad, así como los medios y las vías de denuncia ante dichas conductas, con la finalidad de contribuir en su prevención.

En estas conferencias participaron un total de 201 personas (76 mujeres y 125 hombres) de las once áreas siguientes: Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Planeación Estratégica, EPS Distribución, EPS Generación V, EPS Suministrador de Servicios Básicos, EPS Transmisión, Filial CFE Calificados, Filial CFE Capital y Oficina del Abogado General.

Conferencia: “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario”

En el mes de julio y agosto se impartió la conferencia “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario” en tres ocasiones. El objetivo de esta conferencia es que las personas participantes destaquen la importancia que tiene el trabajo de la CFE en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres en México.

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En estas conferencias participaron 78 personas (42 mujeres y 36 hombres) de las siguientes ocho áreas: Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Administración, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, EPS Distribución, Filial CFE Calificados y Filial CFE Capital.

Conferencia: “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales”

En el mes de agosto se impartió la conferencia “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales” en una ocasión, misma que tiene por objetivo conocer las conductas y comportamientos que componen la violencia simbólica, con la finalidad de prevenir y erradicar la discriminación por razón de género en los espacios de trabajo.

En esta conferencia participaron 131 personas (46 mujeres y 85 hombres) de las cuatro áreas siguientes: Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, EPS Generación VI y Filial CFE Calificados.

Foro: “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Con la finalidad de capacitar al personal de la EPS Distribución en materia de prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual, en julio se impartió dicho foro en tres ocasiones, donde participaron un total de 5,694 personas (1,169 mujeres y 4,525 hombres).

Durante el tercer trimestre de 2021, la UGI a través de 8 temáticas diferentes generó 6,641 lugares de capacitación a través de cursos, conferencias y foros virtuales en los que participó personal de 23 áreas de la CFE.

Al tercer trimestre del año, la cifra acumulada de lugares de capacitación asciende a 16,898 de los cuales 32.84% ha sido ocupado por mujeres y 67.16% por hombres.

Campañas de difusión en materia de igualdad de género y de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual

- El 7 de julio se realizó la difusión de un boletín de prensa sobre el taller de “Igualdad de género y autogestión” impartido por la Unidad de Género e Inclusión, en colaboración con la EPS Generación VI y la agencia de desarrollo “Fondo para la Paz” a 70 mujeres indígenas de la sierra de Zongolica.
- El día 25 de julio, como parte de las acciones realizadas en torno al Día Naranja, se difundieron puntos relevantes del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad.
- En torno a la conmemoración del Día Naranja, el 25 de agosto se realizó la difusión de un material relativo a la cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la CFE.
- En el marco de la conmemoración del Día Naranja, contribuyendo al objetivo de informar y combatir la violencia en contra de las mujeres, el 25 de septiembre se difundió un material definiendo en qué

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

consiste la violencia contra las mujeres, resaltando la importancia de conocer sus características con el objetivo de poder identificarla y combatirla.

Difusión de materiales impresos en temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación por género

- En el mes de agosto se elaboró la versión para impresión del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad, dicha propuesta fue aprobada por la Coordinación de Comunicación Corporativa y enviada a las áreas correspondientes para su impresión.
- En el mes de septiembre se elaboró la versión para impresión del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024, el diseño editorial de dicho documento fue aprobado por la Coordinación de Comunicación Corporativa.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

A pesar de los retos que sigue imponiendo la pandemia por COVID-19, se ha continuado con el programa de capacitación y difusión en materia de igualdad de género e inclusión, en el cual se aprovechan las tecnologías disponibles, privilegiándose el uso de las plataformas de videoconferencia para llevar a cabo conferencias y cursos a distancia.