

## 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 encuentra integrado por 3,612 personas, 1580 mujeres y 2032 hombres, 43.75% mujeres y 56.25% hombres. Por tipo de nómina el personal se distribuye de la siguiente manera: Base con 558 personas, 287 mujeres, 271 hombres, 51.43% mujeres, 48.54% hombres; Confianza con 721 personas, 307 mujeres y 414 hombres, 42.58% mujeres y 57.42% hombres; Honorarios con 2333 personas, 986 mujeres, 1347 hombres, 42.26% mujeres, 57.74% hombres. Derivado de las áreas de oportunidad en esta soberanía, la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, además de las facultades que se le han conferido, trabaja con un Programa para la igualdad entre mujeres y hombres, una política de Igualdad laboral y no discriminación, un protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género del Senado de la República para desvanecer las brechas de desigualdad al interior de esta soberanía.

#### 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 benefician 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

**Capacitación en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres**

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se concluyó con el primer Curso básico “Lengua de Señas Mexicana” con el apoyo de INDISCAPACIDAD y el Centro de Capacitación y Formación Permanente del Senado de la República, con 38 personas egresadas.

Se realizó el Curso Código de Ética y Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia de Género al interior del Senado con la participación de 74 personas, 22 mujeres y 52 hombres de la Dirección General de Informática y Telecomunicaciones.

A invitación de la Unidad de Género de la H. Cámara de Diputados se impartió la conferencia “Parlamentos sensibles al género”, a personal de dicha Soberanía.

Se envió Convocatoria para el Curso en Línea “Comunicación Incluyente y sin sexismo”, que imparte el INMUJERES a las Comisiones Ordinarias, a la Coordinación de Comunicación Social y a integrantes del Grupo de Seguimiento y Vigilancia de prácticas para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

Se hicieron gestiones para la impartición de Curso Código de Ética y Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia de Género al interior del Senado a personal de las áreas de Recursos Materiales y Servicios Generales, Sindicato y Resguardo Parlamentario

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

➤ **14 eventos**

1. Dialogo Virtual Feminista Feminismos “¿Cómo entiendo mi feminismo?” de JASS y Escuela Alquimia Feminista.
2. Jornada de Sensibilización: El Género en la Educación y la Ciencia “Las epistemologías feministas” Un asunto inaplazable, de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, 29 de abril.
3. Foro “Agenda Nacional por los Derechos de las Mujeres y las Infancias”, 4 de mayo.
4. Catedra Virtual Justicia y Género 2022: Marcos Normativos que regulan los Sistemas Nacionales de Cuidado en América Latina, 10 de mayo.
5. Conferencia Magistral Los cuidados: La escalera rota de quienes cuidan, 18 de mayo, Fundación Friedrich Ebert Stiftung – Red de Cuidados
6. 2ª Reunión de la Red de Funcionarias y Funcionarios Parlamentarios para la Igualdad de Género, 24 de mayo de 2022.
7. Conferencia “Feminismos decoloniales y luchas antirracistas: Claves instituyentes para la transformación de la vida, los cuidados y sistemas de salud.” En el marco de la II Conferencia Latinoamericana Caribeña de Pensamiento crítico en salud, el 3 de junio de 2022.
8. Conferencia “Feminismos negros: el caso cubano”, CEIICH – UNAM, el 1º de junio de 2022.
9. Presentación de los lineamientos para prevenir y atender el acoso sexual en el transporte público colectivo, del INMUJERES – SEDATU, el 6 de junio.
10. Diálogo magistral “Feminismos, géneros y luchas en América Latina y el Caribe, 9ª Conferencia Latinoamericana y Caribeña de Ciencias Sociales, el 7 de junio 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
<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Diálogo Magistral “Sociedad del cuidado y políticas de la vida”, en el marco de la 9ª Conferencia Latinoamericana y Caribeña de Ciencias Sociales. El 8 de junio de 2022.</li> <li>12. Presentación del Libro “Discriminación, sesgos cognitivos y derechos humanos. Perspectivas y debates transdisciplinarios”, Casa de las Humanidades UNAM, el 9 de junio.</li> <li>13. Cátedra Virtual Justicia y Género, Sesión Masculinidades y Derecho al cuidado, de la Fundación Justicia y Género, el 16 de junio de 2022.</li> <li>14. Conversatorio “prevención, investigación y documentación del delito de tortura desde una perspectiva de género, FGR – FEVIMTRA- Bienestar – FGJCDMX, 30 de junio de 2022.</li> </ol> <p>➤ <b>18 Documentos especializados</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modelo Integral de prevención primaria de violencias contra las mujeres del INMUJERES.</li> <li>2. Protocolo para la prevención, atención, sanción de la violencia de género al interior del Senado de la República,</li> <li>3. Protocolos actualizados de la SCJN</li> <li>4. Efeméride Día de la Niña y el Niño, 30 de abril</li> <li>5. Efeméride Día Nacional Balance Trabajo Familia, 1º de junio.</li> <li>6. Efeméride Día Mundial de las Madres y los padres, 1º de junio.</li> <li>7. Revista Mirada Legislativa “Legislación en materia de aborto e interrupción legal del embarazo en países de América Latina de la Dirección General de Análisis Legislativo del Instituto Belisario Domínguez.</li> <li>8. Boletín Desigualdad en Cifras “Las mujeres rumbo a la paridad total” del INMUJERES.</li> <li>9. Efeméride Día Nacional de la Lengua de Señas, el 10 de junio.</li> <li>10. Efeméride Día Mundial de Toma de Conciencia del Abuso y Maltrato en la Vejez, el 15 de junio.</li> <li>11. Guía de Atención y Denuncia de la violencia sexual en el espacio digital dirigida a mujeres, BIENESTAR, INDESOL.</li> <li>12. Hacia una metodología de Marco Lógico con perspectiva de género, de ONUMUJERES.</li> <li>13. Documental “Nosotras y Beijing”</li> <li>14. Informe “Desafíos pendientes de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing en el contexto de la recuperación de la crisis por CVOVID – 19, CLACSO – OXFAM – ONUMUJERES.</li> </ol>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

15. Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las labores de Control Político, Unidad Técnica para la Igualdad de Género – Asamblea Legislativa de Costa Rica.
16. Guía para el Uso del Lenguaje Inclusivo en la Asamblea Legislativa, Unidad Técnica para la Igualdad de Género – Asamblea Legislativa de Costa Rica.
17. Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las Funciones legislativas Unidad Técnica para la Igualdad de Género – Asamblea Legislativa de Costa Rica.
18. Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las Funciones Administrativas de la Asamblea Legislativa, Unidad Técnica para la Igualdad de Género – Asamblea Legislativa de Costa Rica.

➤ **3 Conferencias Día Naranja organizadas por la UTIG:**

1. Conferencia Virtual “Importancia de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y no discriminación” el 25 de abril de 2022.
2. Conferencia Virtual “Prácticas de Igualdad y no discriminación”. El 25 de mayo de 2022.
3. Conferencia Virtual “Inclusión laboral de personas con discapacidad”. El 24 de junio de 2022.

### CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Se realizaron 7 acciones derivadas del Plan de Acción de la Política para la Igualdad Laboral y No Discriminación que incluye:

1. Sistematización de la Encuesta para la medición del clima laboral e identificación de áreas de mejora.
2. Evaluación del Plan de Accesibilidad y Ajustes Razonables
3. Diseño de Plan de Acción para la Igualdad Laboral y no discriminación 2022 – 2026
4. Desarrollo Diagnóstico sobre el estado de incorporación de los principios de igualdad y no discriminación – Apéndice Normativo C
5. Revisión y emisión de recomendaciones sobre la inclusión de lenguaje no sexista e incluyente en el Código de Ética 2019.
6. Reunión del Grupo de Seguimiento y Vigilancia de prácticas de igualdad laboral y no discriminación.
7. Gestión de las Cartas del Comité Interinstitucional como requisitos de entrada para la Certificación en la materia.

### 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 y cultural institucional libre de discriminación.

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 para todas las 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

En seguimiento a los lineamientos de austeridad y derivado de la contingencia sanitaria que continúa, gran parte de las acciones se han dirigido a trabajar contenidos digitales, y al uso de canales de comunicación institucional, 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 sociodigitales institucionales del Senado de la República: *Facebook*, *Youtube*, *Instagram* y *Twitter*, mismas que están más enfocadas a informar a la población en general sobre temas amplios y diversos.

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 incluye la difusión de documentos normativos internos del Senado enfocados a fortalecer una cultura institucional libre de violencia, discriminación y por el reconocimiento de la diversidad de personas. Así como las acciones de capacitación y vinculación que realiza la UTIG al interior del Senado de la República o en su caso, en colaboración con otras organizaciones e instancias.

Se continúa difundiendo contenidos realizados en colaboración con el Canal del Congreso, y actividades de formación y sensibilización, tal es el caso de las conferencias virtuales realizadas en el marco de los Días Naranja.

En total se realizaron 148 acciones que pueden o no incluir tareas como planeación, investigación, diseño y difusión de los contenidos que se difunden por medio de la cuenta de Twitter de esta Unidad Técnica o 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

- 23 de abril, Aniversario luctuoso de María Lavalle Urbina.
- 28 de abril, (VIDEO) Día Internacional de las Niñas en las Tecnologías de la Información y Comunicación.
- 10 de mayo, Día de las Maternidades.
- 24 de mayo, Día Internacional de las Mujeres por la Paz y el Desarme.
- 25 de mayo, Aniversario luctuoso de Rosario Castellanos Figueroa.
- 28 de mayo, Día Internacional de Acción para la Salud de las Mujeres.
- 03 de junio, Aniversario luctuoso de Amalia González Caballero.
- 06 de junio, (VIDEO) Publicación de la Reforma Constitucional en materia de Paridad de Género.
- 09 de junio, La OEA adopta la Convención Belém Do Para.
- 19 de junio, México se adhiere a la Convención Belén Do Pará.
- 19 de junio, Se llevó a cabo en México la 1a Conferencia Mundial sobre la Mujer.
- 22 de junio, Recordando a Elvia Carrillo Puerto y Consuela Zavala Castillo.

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Total: 12 acciones.

### Correo institucional

- 25 de abril/23 de abril, Aniversario luctuoso de María Lavalle Urbina.
- 28 de abril, (VIDEO) Día Internacional de las Niñas en las Tecnologías de la Información y Comunicación.
- 10 de mayo, Día de las Maternidades.
- 24 de mayo, Día Internacional de las Mujeres por la Paz y el Desarme.
- 25 de mayo, Aniversario luctuoso de Rosario Castellanos Figueroa.
- 30 de mayo/28 de mayo, Día Internacional de Acción para la Salud de las Mujeres.
- 03 de junio, Aniversario luctuoso de Amalia González Caballero.
- 06 de junio, (VIDEO) Publicación de la Reforma Constitucional en materia de Paridad de Género.
- 09 de junio, La OEA adopta la Convención Belém Do Para.
- 20 de junio / 19 de junio, Se llevó a cabo en México la 1a Conferencia Mundial sobre la Mujer.
- 20 de junio / 19 de junio, México se adhiere a la Convención Belén Do Pará.
- 22 de junio, Recordando a Elvia Carrillo Puerto y Consuela Zavala Castillo.

Total: 12 acciones.

- **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

- 25 de abril, Día Naranja: Igualdad laboral y no discriminación para eliminar la violencia en los centros de trabajo.
- 25 de abril, Conferencia virtual mensual, en el marco del Día Naranja, "La Importancia de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación para el Senado Mexicano", impartida por la Lic. Graciela Vargas García, Subdirectora de Protección Laboral de la STPS Federal. (2 CONTENIDOS)
- 25 de abril, Día Naranja: Importancia de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 02 de mayo, Proceso de capacitación a personal de la Dirección General de Informática y Telecomunicaciones del Senado Mexicano, en torno al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado de la República.
- 04 de mayo, Temporada completa de Vivas, Libres y Sin Miedo, producción del Canal del Congreso.
- 06 de mayo, Invitación a consultar las Conferencias del Día Naranja, depositadas en el Canal de YouTube de la UTIG.
- 09 de mayo, Proceso de capacitación a personal de la Dirección General de Informática y Telecomunicaciones del Senado Mexicano, en torno al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado de la República.
- 13 de mayo, Segunda Edición del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al Interior del Senado de la República.
- 16 de mayo, Proceso de capacitación a personal de la Dirección General de Informática y Telecomunicaciones del Senado Mexicano, en torno al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado de la República.
- 23 de mayo, Proceso de capacitación a personal de la Dirección General de Informática y Telecomunicaciones del Senado Mexicano, en torno al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado de la República. (3 CONTENIDOS)
- 25 de mayo Conferencia virtual mensual, en el marco del Día Naranja, "Prácticas de Igualdad y No Discriminación", a cargo de la Mtra. Carolina Maldonado Pacheco, Directora para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Inmujeres. (2 CONTENIDOS)
- 25 de mayo, Día Naranja: Discriminación y violencia en los espacios laborales.
- 25 de mayo, Personal del Senado de Viste de Naranja.

## 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

- 25 de mayo, Día Naranja, Acciones para eliminar la desigualdad y discriminación en los espacios laborales.
- 04 de junio, Día Internacional de las Niñas y Niños Víctimas Inocentes de Agresión.
- 14 de junio, Se publica en el DOF la reforma que tipifica como delito el Feminicidio en el Código Penal Federal.
- 14 de junio, Segunda Edición del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al Interior del Senado de la República.
- 24 de junio, Conferencia Virtual "Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, impartida por el Mtro. Aldo Muñoz Ortiz, Director de Políticas y Fomento a la Inclusión en el Indiscapacidad de la CDMX. (2 CONTENIDOS)
- 24 de junio, Día Naranja: Inclusión laboral para personas con discapacidad.
- 24 de junio, Día Naranja: Estadísticas sobre inclusión laboral.

Total: 24 acciones

#### Correo institucional

- 25 de abril, #DíaNaranja... ¿Cómo consolidar una vida libre de violencia contra las mujeres y las niñas en los centros de trabajo?
- 25 de abril, Ven por tu lazo naranja y asume el compromiso activo por una vida libre de violencia para las mujeres y las niñas, #DíaNaranja.
- 04 de mayo, Temporada completa de Vivas, Libres y Sin Miedo, producción del Canal del Congreso.
- 06 de mayo, Invitación a consultar las Conferencias del Día Naranja, depositadas en el Canal de YouTube de la UTIG.
- 13 de mayo, Segunda Edición del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al Interior del Senado de la República.
- 25 de mayo, #DíaNaranja: ¿Cómo afecta la discriminación y la violencia en los centros de trabajo el desarrollo de las personas, en especial de las mujeres?
- 25 de mayo, #DíaNaranja: ¿Cómo podemos avanzar en la consolidación de espacios laborales libres de discriminación y en igualdad para mujeres y hombres?
- 14 de junio, Se publica en el DOF la reforma que tipifica como delito el Feminicidio en el Código Penal Federal.
- 14 de junio, Segunda Edición del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al Interior del Senado de la República.
- 24 de junio / 25 de cada mes, #DíaNaranja: La inclusión laboral es un compromiso para eliminar la violencia contra las mujeres.

Total: 10 acciones.

- **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.

#### Twitter

- 12 de abril, ¿Qué sucede con el lenguaje? Cambios culturales y sociales.
- 19 de abril, ¿Qué sucede con el lenguaje? Lenguaje accesible para las personas con discapacidad.
- 28 de abril, ¿Qué sucede con el lenguaje? Referirse o nombrar a las personas de la Diversidad Sexual.
- 30 de abril, Día de la Niñez.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 03 de mayo, ¿Qué sucede con el lenguaje? Las personas no binarias.
- 12 de mayo, Día Internacional de las Enfermeras y los Enfermeros.
- 15 de mayo, Día Internacional de las Familias.
- 17 de mayo, (VIDEO) Día Internacional contra la Homo, Lesbo, Trans y Bi Fobia.
- 11 de junio, Se publica en el Diario Oficial la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- 19 de junio, Día de las Paternidades.
- 27 de junio, ¿Qué sucede con el lenguaje? Cambios culturales y sociales.
- 28 de junio, (VIDEO) Día del Orgullo de la Diversidad Sexual.

Total: 12 acciones

#### Correo institucional

- 12 de abril, ¿Qué sucede con el lenguaje? Cambios culturales y sociales.
- 19 de abril, ¿Qué sucede con el lenguaje? Lenguaje accesible para las personas con discapacidad.
- 28 de abril, ¿Qué sucede con el lenguaje? Referirse o nombrar a las personas de la Diversidad Sexual.
- 03 de mayo, ¿Qué sucede con el lenguaje? Las personas no binarias.
- 12 de mayo, Día Internacional de las Enfermeras y los Enfermeros.
- 13 de junio/11 de junio, Se publica en el Diario Oficial la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- 27 de junio, ¿Qué sucede con el lenguaje? Cambios culturales y sociales.
- 28 de junio, Día del Orgullo LGBTQIA+ (Video)

Total: 8 acciones

- **Política de Igualdad y cultural institucional libre de discriminación:** 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

- 08 de abril, Código de Ética de los Servidores Públicos de la Cámara de Senadores.
- 13 de abril, Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Senado de la República.
- 18 de abril, Certificado del Senado de la República en la Norma NMX-R-025-SCFI-2025 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 20 de abril, Promovamos y respetemos la lactancia materna: Importancia de la lactancia materna.
- 21 de abril, Por una paternidad afectiva y responsable: Fundamento de la Licencia de Paternidad.
- 22 de abril, Declaratoria por un Senado Libre de Violencia y Discriminación.
- 27 de abril, Instrucción para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista.
- 29 de abril, Criterios para el análisis y transformación de comunicaciones con lenguaje no sexista e incluyente.
- 03 de mayo, Invitación a consultar la página web de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género.
- 09 de mayo, Análisis Normativo para la Accesibilidad en la Difusión de la Información, Comunicaciones y Desarrollo de Contenidos.
- 10 de mayo, Por una Paternidad Afectiva y Responsable: Procedimiento para solicitar una Licencia de Paternidad en el Senado de la República. (2 CONTENIDOS)
- 16 de mayo, Anuncio de la Iluminación de la sede del Senado de la República, con motivo del Día Internacional y Nacional contra la Homo, Lesbo, Trans y Bi Fobia.
- 17 de mayo, Iluminación de la sede del Senado de la República con motivo del Día Internacional y Nacional contra la Homo, Lesbo, Trans y Bi Fobia. (2 CONTENIDOS)
- 18 de mayo, Sesión del Grupo de Seguimiento y Vigilancia en la Implementación de Prácticas para la Igualdad Laboral y No Discriminación en el Senado Mexicano. (2 CONTENIDOS)
- 18 de mayo, Declaratoria por un Senado Mexicano Libre de Violencia y Discriminación.
- 20 de mayo, Certificado del Senado de la República en la Norma NMX-R-025-SCFI-2025 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 23 de mayo, Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Senado de la República.
- 27 de mayo, Promovamos y respetemos la lactancia materna: Beneficios de la lactancia materna, la o el recién nacido.



## 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

- 01 de junio, Ubicación de los cambiadores de pañales en el Senado de la República.
- 03 de junio, Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Senado de la República.
- 06 de junio, Promovamos y respetemos la lactancia materna: Importancia de la lactancia materna.
- 08 de junio, Código de Ética de los Servidores Públicos de la Cámara de Senadores
- 15 de junio, Certificado del Senado de la República en la Norma NMX-R-025-SCFI-2025 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 20 de junio, Por una paternidad afectiva y responsable: Fundamento de la Licencia de Paternidad.
- 22 de junio, Declaratoria por un Senado Libre de Violencia y Discriminación.
- 24 de junio, Anuncio de la Iluminación del Senado de la República, en el marco del Día del Orgullo de la Diversidad Sexual.
- 28 de junio, Conferencia virtual: Diversidad Sexual, más allá del LGBTTTIQA+, en el marco del Día del Orgullo, impartida por la Mtra. Myriam Brito Domínguez, socióloga especialista en estudios feministas y de género. (2 CONTENIDOS).
- 29 de junio, Invitación a consultar la página web de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género.

Total: 32 acciones

#### Correo institucional:

- 08 de abril, Código de Ética de los Servidores Públicos de la Cámara de Senadores.
- 13 de abril, Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Senado de la República.
- 18 de abril, Certificado del Senado de la República en la Norma NMX-R-025-SCFI-2025 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 21 de abril, Promovamos y respetemos la lactancia materna: Importancia de la lactancia materna.
- 21 de abril, Por una paternidad afectiva y responsable: Fundamento de la Licencia de Paternidad.
- 22 de abril, Declaratoria por un Senado Libre de Violencia y Discriminación.
- 27 de abril, Instrucción para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista.
- 29 de abril, Criterios para el análisis y transformación de comunicaciones con lenguaje no sexista e incluyente.
- 03 de mayo, Invitación a consultar la página web de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género.
- 09 de mayo, Análisis Normativo para la Accesibilidad en la Difusión de la Información, Comunicaciones y Desarrollo de Contenidos.
- 10 de mayo, Por una Paternidad Afectiva y Responsable: Procedimiento para solicitar una Licencia de Paternidad en el Senado de la República.
- 16 de mayo, Anuncio de la Iluminación de la sede del Senado de la República, con motivo del Día Internacional y Nacional contra la Homo, Lesbo, Trans y Bi Fobia.
- 16 de mayo, Únete a la lucha contra la LGBTFobia, en la Unidad para la Igualdad de Género tenemos pines con los colores de la Bandera del Orgullo.
- 19 de mayo, Declaratoria por un Senado Mexicano Libre de Violencia y Discriminación.
- 20 de mayo, Certificado del Senado de la República en la Norma NMX-R-025-SCFI-2025 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 23 de mayo, Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Senado de la República.
- 27 de mayo, Promovamos y respetemos la lactancia materna: Beneficios de la lactancia materna, la o el recién nacido.
- 01 de junio, Ubicación de los cambiadores de pañales en el Senado de la República.
- 03 de junio, Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Senado de la República.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 06 de junio, Promovamos y respetemos la lactancia materna: Importancia de la lactancia materna.
- 09 de junio, Código de Ética de los Servidores Públicos de la Cámara de Senadores
- 15 de junio, Certificado del Senado de la República en la Norma NMX-R-025-SCFI-2025 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 20 de junio, Por una paternidad afectiva y responsable: Fundamento de la Licencia de Paternidad.
- 22 de junio, Declaratoria por un Senado Libre de Violencia y Discriminación.
- 23 de junio, Ven por tu distintivo con motivo del Día del Orgullo LGBTTTIQA+
- 23 de junio, Ven por tu distintivo con motivo del Día del Orgullo LGBTTTIQA+ (AGOTADOS)
- 23 de junio, Conferencia Diversidad sexual, más allá del LGBTTTIQA+. Martes 28 de junio, 11 horas, Plataforma Webex.
- 24 de junio, El Senado de la República se ilumina con los colores del Orgullo LGBTTTIQA+.
- 27 de junio, Conferencia Diversidad sexual, más allá del LGBTTTIQA+. Martes 28 de junio, 11 horas, Plataforma Webex.
- 28 de junio, ¡HOY! 11 horas, Plataforma Webex: Conferencia Diversidad sexual, más allá del LGBTTTIQA+.
- 29 de junio, Invitación a consultar la página web de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género.

Total: 31 acciones

De manera complementaria, se acompaña en la difusión de acciones institucionales realizadas en representación de esta Soberanía, realizados por la Mesa Directiva del Senado, la Comisión para la Igualdad de Género y todas aquellas áreas que integran la institución y se relacionan con los objetivos que persigue esta Unidad Técnica. Los contenidos se publican en la cuenta de Twitter de esta Unidad Técnica y/o se envía por el sistema institucional de correo masivo.

#### Twitter

- 01 de abril, Lanzamiento del Capítulo Regional del *Global Equality Caucus* para América Latina, organizado por la Mesa Directiva del Senado, las Senadoras Malú Mícher, Patricia Mercado, Alejandra Lagunes y el Diputado de la Ciudad de México, Temístocles Viilaneva.
- 27 de abril, Celebración del Día de la Niña y el Niño Saludables, organizada por la Comisión de Salud del Senado de la República.
- 29 de abril, Reunión de trabajo con la Unidad de Igualdad del Congreso de Jalisco.
- 29 de abril, Celebración del Día de la Niñez, organizada por el Sindicato de Trabajadores del Senado de la República. (2 CONTENIDOS)
- 09 de mayo, Ciclo de conferencias: "Maternidad Acompañada: Pilar de la Salud de las madres mexicanas", en el marco del 10 de mayo, Día de las Maternidades, Organizado por la Mesa Directiva.
- 24 de mayo, Participación de la UTIG en la Reunión de la Red de Enlaces de Género de ParlAmericas.

Total: 7 acciones.

En total se llevaron a cabo 7 acciones que incluyen diversas tareas, entre edición del contenido y publicación.

### 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 25 de abril, Conferencia "Importancia de la Norma Mexicana en Igualdad laboral y No discriminación para el Senado de la República" a cargo de la Licda. Graciela Vargas García, Subdirectora de Protección laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; 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 108 personas (72 mujeres y 36 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 25 de mayo, se realizó la Conferencia “Prácticas de Igualdad y No Discriminación” a cargo de la Mtra. Ana Carolina Maldonado Pacheco, Directora para la Igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica del Instituto Nacional de las Mujeres; 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 114 personas (81 mujeres y 33 hombres).

El 24 de junio, se realizó la Conferencia “Inclusión laboral de personas con discapacidad” a cargo del Mtro. Aldo Muñoz Ortiz, Director de Políticas y Fomento a la Inclusión en el Instituto de las Personas con Discapacidad de la CDMX; 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 99 personas (63 mujeres y 36 hombres).

Los días 2, 9, 16 y 23 de mayo se impartió el Curso “Código de Ética y Protocolo para la Prevención y Atención de la violencia de género al interior del Senado” al personal de la Dirección General de Informática y Telecomunicaciones, se atendieron a 74 personas (22 mujeres y 52 hombres).

#### ATENCIÓN

Se recibieron 9 solicitudes de atención (8 mujeres, 1 hombre) de las solicitudes, 8 quedaron en asesorías, y 1 inició procedimiento en el marco del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género.

#### SANCIÓN

No se cuenta con caso alguno en proceso de sanción.

#### Reuniones de Trabajo

- Reunión con Enlaces Institucionales en materia de capacitación para la igualdad entre mujeres y hombres con el INMUJERES, 21 de junio de 2022.
- 2ª Reunión de la Red de Funcionarias y Funcionarios Parlamentarios para la Igualdad de Género, Parlamericas, 24 de mayo de 2022.
- Reunión con la Unidad de Género del Congreso de Jalisco en materia de acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Reunión con la Unidad de Género del Congreso de Quintana Roo en materia de acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Reunión con personal del Congreso de Honduras, con el objetivo de acompañarles en su proceso de diseño de Unidad de Género.

#### Procesos formativos

- Asistencia a Catedra Virtual Justicia y Género 2022: Marcos Normativos que regulan los Sistemas Nacionales de Cuidado en América Latina, 10 de mayo de 2022.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Asistencia a Cátedra Virtual Justicia y Género, Sesión Masculinidades y Derecho al cuidado, de la Fundación Justicia y Género, el 16 de junio de 2022.
- Asistencia Seminario Virtual El derecho al cuidado y Políticas de Cuidados en México – CECAFP.
- Asistencia Curso Parlamento Abierto, CECAFP – IBD
- Curso Ley y Dictamen Legislativo.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

- Para el trimestre que se reporta, se detecta un aumento exponencial en las acciones enfocadas a fortalecer una cultura institucional libre de discriminación y violencia, promoviendo los documentos normativos internos, instrucciones y demás herramientas que implican a todo el personal del Senado de la República.
- Como área de oportunidad, se da seguimiento a los mensajes recibidos por parte de las personas que laboran en el Senado de la República, en su mayoría van en el sentido de **valorar positivamente la información** que se comparte por medio del sistema interno de correos masivos.

## 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 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 de género**, 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 Programa de Comunicación Social 2022 del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), considera una campaña de difusión institucional titulada “Ser diferente es mi derecho” versión La diversidad nos une, la cual busca fomentar una cultura de la igualdad y no discriminación desde el reconocimiento de la diversidad de la población en México. La vigencia será del 15 de junio al 10 de noviembre de 2022.

A continuación, se presentan las acciones que realizó la Subdirección de Comunicación Social, durante **el segundo trimestre de 2022**, previo a la difusión de la Campaña antes mencionada:

1. En cumplimiento con el artículo 27, fracción VIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 32 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación, en relación con la Ley General de Comunicación Social así como al artículo 4 del Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos generales para el registro y autorización de las Estrategias y Programas de Comunicación Social y de Promoción y Publicidad de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para el Ejercicio Fiscal 2022, la Subdirección de Comunicación Social del Consejo solicitó mediante oficio No. CONAPRED/SCS/003/2022 de fecha 6 de enero de 2022 a la Dirección de Planeación, Administración y Finanzas la siguiente información:
  - a. Techo presupuestario en la partida 36101 o 36201, según sea el caso;
  - b. Establecer una denominación en pesos (IVA incluido)
  - c. En caso de que alguna dependencia o entidad tenga obligaciones (pasivos) contraídas conforme a lo enmarcado en el artículo 56 de los Lineamientos que pretendan cubrir con el presupuesto del ejercicio fiscal 2022, deberán de informarlo por escrito en el cuerpo de la misma solicitud.
2. Con fecha 6 de enero de 2022, mediante oficio No. CONAPRED/DPAF/SF/007/2022 se dio respuesta a la solicitud de información con respecto al Techo presupuestal de la partida 36101 “Difusión de mensajes sobre programas y actividades gubernamentales”.
3. En cumplimiento al Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos generales para el registro y autorización de las Estrategias y Programas de Comunicación Social y de Promoción y Publicidad de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para el Ejercicio Fiscal 2022, en sus artículos 4º y 5º, el 06 de enero de 2022, la Subdirección de Comunicación Social envió a la Dirección General de Comunicación Social de la Secretaría de Gobernación la Estrategia y Programa Anual de Comunicación Social 2022, con la finalidad de que fueran turnados a la Coordinación General de Comunicación Social y Vocería del Gobierno Federal de la Oficina de la Presidencia de la República, para su respectiva validación.
4. Las instituciones sectorizadas a la Secretaría de Gobernación han tenido reuniones de trabajo con personal de la Coordinación General de Comunicación Social relacionadas con las campañas de difusión realizadas por las instituciones.
5. Mediante oficio No. UNM/DGNC/0287/2022 de fecha 3 de marzo de 2022, signado por J. Rafael Márquez Meza, Director General de Normatividad de Comunicación (DGNC), se informó la autorización de la Estrategia y Programa de Comunicación Social 2022 del CONAPRED.
6. Se respondió el oficio SG/UNMC/ECS/062/2022 signado por el Lic. José Manuel Marroquín, Titular de la Unidad de Normatividad de Medios de Comunicación, donde se solicitó el plan de medios de comunicación del 2022.

---

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

### **INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>

**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 quienes serán 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 la adolescencia; también serán población objetivo las personas de 10 a 14 años, a quienes estarán dirigidos los mensajes sobre la prevención de la violencia sexual con la finalidad de contribuir a la erradicación del embarazo en niñas de este grupo de edad, a través de la prevención, protección y denuncia de la violencia sexual.

En los estados de Coahuila, Guerrero, Puebla y Veracruz se llevará a cabo la difusión de mensajes de radio y medios complementarios. Posteriormente, si son autorizados se llevará a cabo la difusión de mensajes por tiempos oficiales.

Al segundo trimestre de 2022, no se reporta avance debido a que no se iniciaron las contrataciones para llevar a cabo la difusión de la campaña para la prevención de embarazos en la adolescencia.

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

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 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.

Las personas jóvenes (12-29 años) representan hoy el 30.6 por ciento del total de la población. En materia de salud sexual y reproductiva. La SG del Conapo ha sido la instancia encargada de realizar las estimaciones sobre fecundidad y sus principales determinantes, de generar los indicadores sobre los derechos sexuales y reproductivos, y de evaluar los avances al respecto.



## 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

Se estima que en el 2020 ocurrieron 382,537 nacimientos en niñas y adolescentes de 10 a 19 años, de los cuales 8,876 son de niñas de 10 a 14 años, estos últimos están relacionados, en su mayoría, con matrimonios forzados y violencia sexual<sup>1</sup>.

Son más de mil nacimientos cada día, de madres menores de 19 años, se trata de un indicador de la pobreza, muchas de madres adolescentes son hablantes de lengua indígena, adolescentes unidas o quienes tienen un horizonte educativo máximo de 9 grados.

Reducir el embarazo en adolescentes y erradicar el de las niñas es una prioridad, porque la segunda década de vida es crucial para sentar las bases del desarrollo personal, es momento para aumentar el capital humano y la escolaridad, para definir una identidad y una misión en la vida; el derecho a vivir con plenitud la etapa adolescente no tendría que ser un lujo de clase, sino una oportunidad para crecer, antes de asumir responsabilidades tan altas, como son la maternidad y de la paternidad.

La ENAPEA está coordinada por la Secretaría General con el secretariado técnico del Instituto Nacional de las Mujeres y la participación de 18 instituciones gubernamentales e intergubernamentales, organizaciones de la sociedad civil e investigadores y están articuladas para impulsar la movilidad social de adolescentes y jóvenes, evitar la deserción escolar y extender los servicios de salud sexual y reproductiva a las zonas con alta marginación, a las comunidades indígenas y rurales, así como de promover una educación integral de la sexualidad (EIS).

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para el segundo trimestre correspondiente al periodo abril a junio, no se reporta avance relacionado con la difusión de la campaña de comunicación de la SGCONAPO debido a que no se han iniciado los procesos de contratación.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los obstáculos que se identificaron en este trimestre son los diversos trámites administrativos de contratación (producción y difusión) relacionados con la campaña de comunicación y los tiempos de solicitud, espera y respuesta de las validaciones y autorizaciones correspondientes.

<sup>1</sup> La NIA presenta las mayores proporciones entre mujeres adolescentes (27.6% en 2018), esto se deriva de la baja prevalencia de métodos anticonceptivos (57.3% en 2018) exponiéndolas a un embarazo no planeado y/o infecciones de transmisión sexual (ITS), incluido el VIH.

**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. 102. 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. Coordinar y dar seguimiento a la política nacional integral para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

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 2022

Mujeres: 248,327

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

La violencia contra las mujeres y las niñas es todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada.

La violencia contra las mujeres y niñas abarca, con carácter no limitativo, la violencia física, sexual y psicológica que se produce en el seno de la familia o de la comunidad, así como la perpetrada o tolerada por el Estado.

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.

## 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)

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

De enero a junio de 2022, la Red de Centros de Justicia para las Mujeres (CJM) cuenta con 58 unidades en operación en 31 entidades federativas: Aguascalientes, 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.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para el ejercicio fiscal 2022, 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 2021 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 avance de las acciones de coadyuvancia para las alertas de género.
4. 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.
5. 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 describen a continuación:  
Para el segundo trimestre del presente año, la Red Nacional de Centros de Justicia para las Mujeres cuenta con 58 centros en operación en 31 entidades federativas:

#### Cuadro 1.- Centros de Justicia para las Mujeres en operación

### 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 <sup>1</sup>	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 <sup>1</sup>	Matamoros	N/A	0	N/A	26/05/2014
15	Coahuila de Zaragoza <sup>1</sup>	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 <sup>1</sup>	Iztapalapa	N/A	0	N/A	16/10/2017
19	Ciudad de México	Tlalpan	N/A	0	N/A	20/03/2019
20	Durango <sup>1</sup>	Durango	N/A	0	N/A	10/03/2015
21	Durango	Gómez Palacios	Creación	16,459,308.20	2021	01/04/2022
22	México	Amecameca	Creación	1,750,000.00	2013	30/11/2012
23	México	Cuautitlán Izcalli	Creación	9,601,769.10	2012 y 2013	25/11/2013
24	México <sup>1</sup>	Ecatepec	N/A	0	N/A	01/06/2017
25	México <sup>1</sup>	Toluca	N/A	0	N/A	26/11/2012
26	Guanajuato	Irapuato	Fortalecimiento	8,000,000.00	2016	25/11/2016
27	Guerrero <sup>1</sup>	Chilpancingo	Fortalecimiento	843,012.60	2019	04/10/2016
28	Guerrero	Tlapa de Comonfort	Creación	3,000,000.00	2010	26/11/2013
29	Hidalgo	Pachuca	Creación	14,000,000.00	2013	25/11/2014
30	Jalisco	Guadalajara	Creación-Fortalecimiento	11,991,000.00	2014 y 2019	05/02/2015
31	Jalisco <sup>1</sup>	Puerto Vallarta	N/A	0	N/A	30/11/2018
32	Michoacán	Morelia	Fortalecimiento	11,625,000.00	2014 y 2017	29/06/2015
33	Michoacán	Uruapan	Creación	12,772,880.00	2020	14/10/2021

## 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						
34	Morelos <sup>1</sup>	Cuernavaca	N/A	0	N/A	07/12/2015
35	Morelos	Yautepec	Creación- Fortalecimiento	28,876,485.79	2016 y 2019	23/03/2018
36	Nayarit	Bahía Banderas	Creación	6,000,000.00	2015	15/01/2019
37	Nayarit	Tepic	Creación	7,900,000.00	2013 y 2014	14/12/2014
38	Nuevo León	Monterrey	N/A	N/A	N/A	01/11/2020
39	Oaxaca	Juchitán de Zaragoza	Creación	8,175,000.00	2014	26/03/2019
40	Oaxaca	Oaxaca	Creación- Fortalecimiento	15,152,027.00	2012 y 2018	19/07/2013
41	Puebla <sup>1</sup>	Acatlán de Osorio	N/A	0	N/A	07/02/2022
42	Puebla	Puebla	Creación	5,000,000.00	2012	14/10/2013
43	Puebla	Tehuacán	Creación	7,100,000.00	2014 y 2015	14/02/2017
44	Querétaro <sup>1</sup>	Querétaro	N/A	0	N/A	01/12/2012
45	Quintana Roo	Cancún	Creación	17,000,000.00	2013, 2014 y 2017	02/05/2018
46	San Luis Potosí	San Luis Potosí	Creación- Fortalecimiento	43,073,097.12	2017, 2019 y 2020	13/06/2013
47	San Luis Potosí	Rio verde	Creación	3,000,000.00	2014	04/08/2015
48	San Luis Potosí	Matehuala	Creación	13,793,305.77	2018	09/08/2019
49	San Luis Potosí	Matlapa	Creación	1,000,000.00	2014	17/08/2017
50	Sinaloa	Culiacán	Fortalecimiento	5,000,000.00	2021	07/11/2017
51	Sonora <sup>1</sup>	Ciudad Obregón	N/A	0	N/A	21/03/2016
52	Sonora	Hermosillo	Creación	8,000,000.00	2016	07/07/2020
53	Tamaulipas	Reynosa	Creación	40,478,917.00	2016, 2017 y 2020	01/02/2020
54	Tlaxcala	Tlaxcala	Creación	39,449,209.2	2020 y 2021	02/08/2017
55	Veracruz	Xalapa	Creación	24,580,765.20	2017 y 2018	25/11/2019
56	Yucatán	Mérida	Creación- Fortalecimiento	30,816,305.98	2013, 2014 y 2018	07/03/2014
57	Zacatecas	Fresnillo	Creación	12,928,610.23	2019	28/01/2021
58	Zacatecas	Zacatecas	Creación- Fortalecimiento	17,103,829.00	2014, 2016 y 2020	27/07/2016

<sup>1/</sup> Centros de Justicia para la Mujeres que nos fueron subsidiados por la CONAVIM.

Esta Red atendió a 105,097 mujeres de enero a junio de 2022, de las cuales 56,759 recibieron por lo menos un servicio durante el segundo trimestre.

De estas, 757 fueron mujeres indígenas, 535 mujeres con alguna discapacidad, 266 mujeres extranjeras y 6 mujeres afromexicanas que fueron atendidas en los CJM. Las cuales, 409 mujeres indígenas; 267 mujeres con

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

alguna discapacidad, 183 mujeres extranjeras y 6 mujeres afromexicanas fueron atendidas en el segundo trimestre de 2021.

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 junio se inauguraron dos Centros de Justicia para las Mujeres:

- El 01 de abril de 2022, se inauguró el Centro de Justicia para las Mujeres del municipio de Gómez Palacios, Durango.
- El 7 de febrero de 2022, se inauguró el Centros de Justicia para las Mujeres del municipio de Acatlán de Osorio, Puebla.

Asimismo, de enero a junio se realizaron las siguientes sesiones del Comité de Evaluación de Proyectos.

- El 23 de mayo, se realizó la quinta Sesión extraordinaria del comité de Evaluación.
- El 4 de marzo, de 2022, se realizó la cuarta Sesión Extraordinaria del Comité de Evaluación.
- EL 27 de enero, de 2022, se realizó la segunda Sesión Extraordinaria del Comité de Evaluación.
- El 20 de enero, de 2022, se realizó la primera Sesión Extraordinaria del Comité de Evaluación.

Derivado de estas sesiones, se autorizaron los recursos por la cantidad de **\$97'100,000.00** para la creación de seis Centros de Justicia para las Mujeres en las siguientes entidades federativas: Chihuahua, Michoacán, Sinaloa, Sonora, Quintana Roo y Tabasco. Así como para el fortalecimiento de Chiapas, Coahuila y Tlaxcala. Por lo anterior, se detallan los municipios de las entidades federativas que fueron autorizadas.

#### Cuadro 2. Entidades federativas para Creación de CJM

No.	Entidad Federativa	Localidad	Modalidad	Monto Autorizado (Millones de pesos)
1	Chihuahua	Cuauhtémoc	Creación	11,000,000.00
2	Michoacán	Zamora	Creación	17,000,000.00
3	Sinaloa	Mazatlán	Creación	14,000,000.00
4	Sonora.	San Luis Rio Colorado	Creación	13,000,000.00
5	Quintana Roo	Solidaridad	Creación	17,000,000.00
6	Tabasco	Tabasco	Creación	15,000,000.00
<b>Total</b>				<b>87,000,000.00</b>

#### Cuadro 3. Entidades Federativas para el fortalecimiento de CJM

No.	Entidad Federativa	Localidad	Modalidad	Monto Autorizado (Millones de pesos)
1	Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	Fortalecimiento	3,500,000.00
2	Coahuila	Frontera	Fortalecimiento	3,600,000.00
3	Tlaxcala	Tlaxcala	Fortalecimiento	3,000,000.00
<b>Total</b>				<b>10,100,000.00</b>

Por otro lado, en lo relativo a las acciones para la instrumentación y seguimiento de algunas líneas de la Secretaría de Gobernación conforme a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; la Unidad de Género de esta Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, realizó las siguientes actividades.

## 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. De enero a junio de 2022, se llevaron a cabo ocho talleres, cursos y un primer encuentro con personal de la Unidad Administrativa y Órganos Sectorizados de la SEGOB; de la Coordinación de Comunicación Social de la Universidad de Colima; Instituciones de Educación Superior del Estado de Quintana Roo; personas servidoras públicos del poder ejecutivo del estado de Campeche, y Personal académico, administrativo, y personal directivo de rectoría de instituciones de educación superior pública y privada; Personal administrativo y operativo de Fundación Teletón; Instituciones de Educación Superior del Estado de Yucatán; Responsables de las Unidades Administrativas en materia de medios de Comunicación de la Secretaría de la Gobernación; Personas servidoras públicas de todo el país (Fiscalías Generales del Estado, Gobierno del Estado, C.J.M., IMEF, Seguridad Pública), y Personal académico, administrativo, y personal directivo de rectoría de instituciones de educación superior pública y privada. (Cuadro 4.) De los cuales, cinco se realizaron durante el segundo trimestre.
- b. Los talleres abordaron temáticas de lenguaje no sexista e incluyente; Mecanismos para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual; Derechos Humanos de las Mujeres y Migración y Mecanismos para la Prevención, Atención; Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en las Instituciones de Educación Superior en Coahuila; Taller Violencia Laboral: Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral; Taller Responsabilidad de Medios de Comunicación Frente a la Violencia de Género, y Cursos de Femicidios, Derechos Humanos y Acceso a la Justicia con Perspectiva de Género.
- c. Estos talleres, cursos y el encuentro beneficiaron a 2,149 personas (1,532 mujeres y 617 hombres) De los cuales 1,960 personas (1,408 mujeres y 552 hombres) corresponden al segundo trimestre.

**Cuadro 4. Talleres, cursos y encuentro.**

No.	Nombre de capacitación	Dependencia	Fecha	Mujer	Hombre	Total
1	Taller de Lenguaje no sexista e incluyente	Personal de la Coordinación de Comunicación Social de la Universidad de Colima	25/01/2022	11	32	43
2	Taller Mecanismos para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual	Instituciones de Educación Superior del Estado de Quintana Roo	17/02/2022	19	3	22
3	Derechos Humanos de las Mujeres y Migración	Personas servidoras públicos del poder ejecutivo del estado de Campeche	11/03/2022	69	26	95
4	Primer Encuentro de la Red de Enlaces de Género y Contra la Violencia de la SEGOB y sus Órganos Sectorizados para el Seguimiento a los compromisos PROIGUALDA 2022	Unidad Administrativa y Órganos Sectorizados de la SEGOB	16/03/2022	25	4	29

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

5	Taller Violencia Laboral: Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral	Personal administrativo y operativo de Fundación Teletón	13/05/2022	210	152	362
6	Taller Mecanismos para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual con IES	Instituciones de Educación Superior del Estado de Yucatán	18/05/2022	68	16	84
7	Taller Responsabilidad de Medios de Comunicación Frente a la Violencia de Género	Responsables de las Unidades Administrativas en materia de medios de Comunicación de la SEGOB	30/05/2022	23	7	30
8	Cursos de Feminicidios, Derechos Humanos y Acceso a la Justicia con Perspectiva de Género	Personas servidoras públicas de todo el país (Fiscalías Generales del Estado, Gobierno del Estado, C.J.M., IMEF, Seguridad Pública)	9/05/2022 al 13/05/2022 20/06/2022 al 24/06/2022	1069	369	1438
9	Taller Mecanismos para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en las Instituciones de Educación Superior en Coahuila	Personal académico, administrativo, y personal directivo de rectoría de instituciones de educación superior pública y privada	22/03/2022	38	8	46
<b>TOTAL</b>				<b>1,532</b>	<b>617</b>	<b>2,149</b>

- d. Asimismo, de enero a junio se realizaron 33 reuniones y asesorías con los enlaces de género de la Secretaría de Gobernación, en la que participaron 454 personas (365 mujeres y 89 hombres) de estas 30 reuniones corresponden al segundo trimestre. conforme al cuadro siguiente:

**Cuadro 5. Reuniones**

No.	Reunión/asesoría	Dependencia	Fecha	Mujer	Hombre	Total
1	Reunión de trabajo de asesoría para la implementación del Diagnóstico de Percepción en Materia de Género para el personal de la Subsecretaría de Desarrollo Democrático Participación Social y Asuntos Religiosos	Subsecretaría de Desarrollo Democrático, Participación Social y Asuntos Religiosos, a través de la Unidad de Construcción de Ciudadanía y Participación Social	07/03/2022	3	0	3
2	Reunión de trabajo de asesoría para la implementación del Diagnóstico de Percepción en Materia de Género para el personal de la Subsecretaría de Desarrollo Democrático Participación Social y Asuntos Religiosos	Subsecretaría de Desarrollo Democrático, Participación Social y Asuntos Religiosos, a través de la Unidad de Construcción de Ciudadanía y Participación Social	08/03/2022	4	0	4



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

<b>Avance y explicación sobre los resultados alcanzados</b>						
3	Primer Encuentro de la Red de Enlaces de Género y Contra la Violencia de la SEGOB y sus Órganos Sectorizados para el Seguimiento a los compromisos PROIGUALDA 2022	Unidad Administrativa y Órganos Sectorizados de la SEGOB	16/03/2022	25	4	29
4	Reunión de trabajo con para revisión, emisión de recomendaciones al Instrumento de Hostigamiento y Acoso Sexual y validación final para implementación	Dirección General de Estrategias para la Atención de Derechos Humanos de la SEGOB a través de la Dirección de Atención de Riesgos	8 y 11/04/2022	2	0	2
5	Asesoría canalizada por DG CONAVIM	Asesoría de CONAPRED instalación de UG	08/04/2022	1	0	1
6	Reunión de Seguimiento de los Acuerdos de la Recomendación Sexta del Informe 195/20 de caso Silvia Arce y la implementación de la Capacitación en materia de Protocolo Alba	Coordinación para la atención de casos en organismos Internacionales de DDHH	11/04/2022	13	6	19
7	Reunión de trabajo para el avance de la implementación de las acciones comprometidas en el PROIGUALDAD	Subsecretaría de Desarrollo Democrático, Participación Social y Asuntos Religiosos	11/04/2022	8	0	8
8	Reunión virtual de logística del Taller Mecanismos para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual en IES Yucatán	Autoridades de la Universidad Autónoma de Yucatán, INMUJERES, CONAVIM	12/04/2022	12	2	14
9	Reunión de trabajo para la integración del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la CONAVIM	Integrantes del Equipo de la Coordinación de la Unidad de Género de la CONAVIM	18/04/2022	5	1	6
10	Reunión Modelo de Atención Convenio SEP CONAVIM IES	SEP, CONAVIM CJM, INMUJERES, UPN	26/04/2022	7	2	9
11	Conferencia Mujeres	USAID-UG CONAVIM	26/04/2022	7	0	7
12	Asesoría Red Enlaces Informe Avances Pronunciamento Cero Tolerancia	Comisión para el Diálogo con los pueblos indígenas. - Departamento de Reestructuración del Tejido Social	26/04/2022	1	0	1

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

13	Reunión de trabajo del Programa de Cultura Institucional	Coordinación de Normatividad y Relaciones Laborales - CUG	27/04/2022	5	1	6
14	Asesoría Red Enlaces Informe Avances Pronunciamiento Cero Tolerancia	Comisión para el Diálogo con los pueblos indígenas. - Departamento de Reestructuración del Tejido Social	29/04/2022	1	0	1
15	Reunión de Titulares de Unidades de Género	INMUJERES	04/05/2022	52	4	56
16	Reunión de seguimiento a las acciones y compromisos del PROIGUALDAD	Unidad de apoyo al Sistema de Justicia	04/05/2022	5	4	9
17	Reunión de trabajo para la determinación del diagnóstico e implementación del Protocolo de hostigamiento y el acoso laboral y sexual, revisión y recomendaciones a instrumentos propuestos y reunión para el desarrollo logístico y objetivo del programa	Coordinación de la Unidad de Género, Dirección de Vinculación con Entidades Federativas y Municipios, Subdirección de Experiencia Organizacional de TELETÓN, Dirección de Talento y Cultura TELETÓN, Subdirección de Formación en Valores y Bienestar y Coordinación de Desarrollo Organizacional	5,6 y11/05/2022	3	2	5
18	Reunión de Trabajo con la Subsecretaría de Desarrollo Democrático, Participación Social y Asuntos Religiosos para atender recomendaciones de la propuesta de Conversatorio "Intercambio de Experiencias para la Formación de Masculinidades No Violentas"	Subsecretaría de Desarrollo Democrático, Participación Social y Asuntos Religiosos	11/05/2022	9	0	9
19	Reunión Modelo de Atención Convenio SEP CONAVIM IES	UPN,SEP,CJM,SEGOB-CONAVIM	23/05/2022	5	1	6
20	Reunión de la Norma 025	INMUJERES-CONAVIM	31/05/2022	25	14	39
21	Reunión Contrato Servicio Curso Feminicidios, Derechos Humanos y Acceso a la Justicia con Perspectiva de Género	Administrativo CONAVIM- Proveedores-UG	31/05/2022	5	1	6
22	Reunión Tribunal CDMX para la implementación de capacitación	UG - TSJCDMX	02/05/2022	20	5	25
23	Reunión de Trabajo en seguimiento a las acciones comprometidas en el PROIGUALDAD	Coordinación de Consolidación del Sistema de Justicia Penal	06/06/2022	5	4	9

## 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						
24	Reunión Modelo de Atención Convenio SEP CONAVIM IES	UG-SEP-	08/06/2022	4	2	6
25	Atención y Seguimiento a ONIGIES	ONIGIES	22/06/2022	9	2	11
26	Virtual Ug Segob-Conavim Inmujeres, Unidades de Género (Oferta de capacitación para la Administración Pública Federal)	INMUJERES	23/06/2022	25	7	32
27	Reunión de Trabajo con la DGTIC para el seguimiento del Micro sitio	Coordinación de la UG Y DGTIC	29/06/2022	4	2	6
28	Reunión de Trabajo con integrantes del G.T. de IES Michoacán	SEIMUJER, Atención a Víctimas, CJM, Gobierno del Estado, Academia, del Estado de Michoacán, CONAVIM, INMUJERES, SEP.	23/06/2022	9	2	11
29	Reunión de Seguimiento con integrantes del G.T. de IES Michoacán, para el desarrollo de logística y programa del evento	SEIMUJER, Atención a Víctimas, CJM, CONAVIM	30/06/2022	12	0	12
30	Reunión de trabajo para la implementación del Curso de Feminicidios, Derechos Humanos y Acceso a la Justicia con Perspectiva de Género	Coordinación de la Unidad de Género y Consultores Integrales (Prestadores de Servicios)	22/04/2022, 6/05/2022 13/06/2022 al 17/06/2022	5	1	6
31	Reunión de Seguimiento del Mecanismo con IES Michoacán	Secretaría de Educación Pública, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	04/07/2022	2	1	3
32	Reunión de la presentación de la Guía Técnica del Programa Presupuestario Federal de Apoyo para Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, sus hijas e hijos	Red Nacional de Refugios, CONAVIM	04/07/2022	68	20	88
33	Reunión de Seguimiento del Mecanismo con IES Michoacán	SEP, CONAVIM CJM, , UPN	04/07/2022	4	1	5
<b>Total</b>				<b>365</b>	<b>89</b>	<b>454</b>

e. Por otra parte, se realizó un evento "Mujeres y Seguridad 2022, en el marco de la implementación de una política nacional de género, acceso de las mujeres a la justicia y mejores prácticas para combatir

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

la violencia"; en donde participaron; personal de altos mandos de la Secretaría de Seguridad Pública, Fiscalía General Estatal de varias entidades del país, Instituto Nacional de la Mujeres, Secretaría de Gobernación; Secretaría de Relaciones Exteriores y el Instituto Nacional de Migración. En dicho evento, se contó con la participación de 516 personas (402 mujeres y 119 hombres)

Asimismo, se realizaron dos conversatorios (Educar y Formar en la Inclusión ("Derechos Sexuales Reproductivos", y Día de Lucha por la Igualdad y una Vida Libres de Violencias) con Autoridades y académicos de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y el Colegio Primitivo y Nacional de San Nicolás de Hidalgo. Se contó con la participación de 270 personas.

**Cuadro 6. Eventos y conversatorios**

No.	Evento	Instituciones/dependencias participantes	Fecha	Mujer	Hombre	Información no desagregada por sexo	Total
1	Conversatorio Educar y Formar en la Inclusión ("Derechos Sexuales Reproductivos")	Autoridades y académicos de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y el Colegio Primitivo y Nacional de San Nicolás de Hidalgo	03/03/2022	0	0	0	150
2	Conversatorio Día de Lucha por la Igualdad y una Vida Libres de Violencias	Autoridades y académicos de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y el Colegio Primitivo y Nacional de San Nicolás de Hidalgo	08/03/2022	0	0	0	120
3	Mujeres y Seguridad 2022, en el marco de la implementación de una política nacional de género, acceso de las mujeres a la justicia y mejores prácticas para combatir la violencia.	Personal de altos mandos de la SSP, FGE de varias entidades del país, INMUJERES, SEGOB, SER, INM	29/03/2022 30/03/2022 31/03/2022	402	119	0	521
				<b>402</b>	<b>119</b>	<b>0</b>	<b>791</b>

Por otra parte, los avances en las acciones relacionadas con la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM) de enero a junio 2022 se resumen en:

#### Instalaciones de grupos de Trabajo y grupos interinstitucionales y multidisciplinarios.

El 10 de junio de 2022, se llevó a cabo la Instalación de la Mesa de Diálogo en las Instalaciones de la Secretaría de Gobernación del estado de Puebla, para revisar el estatus de la implementación de las medidas establecidas en la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para esa entidad.

El 23 de marzo de 2022, se instaló el Grupo de Trabajo que Estudiará y Analizará la Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para el estado de Nayarit.

El 16 de febrero de 2022, se instaló el Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para el estado de Sonora por Violencia Feminicida.

El 31 de enero del 2022, se llevó a cabo la Instalación del Grupo de Trabajo que Estudiará y Analizará la Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para el estado de Veracruz por Desaparición.

#### Elaboración de Informes y Dictámenes Programados

En el segundo trimestre del 2022, se elaboró el Informe del Grupo de Trabajo conformado para atender la solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para el estado de Sonora por Agravio Comparado, de igual manera el Informe de seguimiento de la implementación de las medidas establecidas

## 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 la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género para el estado de Baja California en el mes de junio del 2022.

Se presentó el Tercer Dictamen sobre la implementación de las medidas establecidas en la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para los municipios de Ahome, Culiacán, Guasave, Mazatlán y Novalto en el estado de Sinaloa. También se procesó el Dictamen sobre la implementación de acciones realizadas por el estado de Oaxaca para el cumplimiento de las medidas establecidas en la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para esa entidad.

En el primer trimestre del 2022, se elaboraron tres Dictámenes de los cuales uno se presentó para el estado de Guerrero con motivo de la Resolución de Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres por Violencia Feminicida (11 de enero del 2022); el segundo para el estado de San Luis Potosí denominado Tercer Dictamen sobre la Implementación de Medidas Establecidas en la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para esa entidad (10 de marzo del 2022) y el tercero en el estado de Puebla, se aprobó en la séptima sesión del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario encargado de la Implementación de la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (22 de marzo de 2022).

#### Otras acciones

Durante el segundo trimestre:

El 13 de mayo del 2022, se informa que la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) llevó a cabo el Proyecto Nacional de Investigación-Incidencia (PRONAI), en el ramo de investigación para Seguridad Humana, dentro del marco de los Programas Nacionales Estratégicos (PRONACE) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) con el nombre de "Análisis regional y fortalecimiento de política pública local para prevenir y erradicar la violencia de género a través de los Grupos Interinstitucionales y Multidisciplinarios de las AVGM".

Dicho proyecto tuvo objetivo principal contribuir a la erradicación de las violencias contra las mujeres y niñas mediante la investigación sobre la articulación regional de estas violencias en el país y la construcción de propuestas de políticas públicas para desarticular estos fenómenos en estados y municipios con Alerta de Violencia de Género contra las mujeres y niñas.

En el primer trimestre del 2022, se realizaron cuatro sesiones con los Grupos de Trabajo correspondientes a las solicitudes de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres de los estados de, Sonora (Agravio Comparado), Nayarit (Desaparición) y Veracruz (Desaparición).

Asimismo, los Grupos Interinstitucionales y Multidisciplinarios de los estados de Baja California, Chiapas, Chihuahua, Colima, Estado de México (Desaparición), Estado de México (Violencia Feminicida), Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Quintana Roo, Sinaloa, San Luis Potosí, Tlaxcala y Zacatecas, se realizaron un total de 21 sesiones.

El 24 de marzo de 2022, se llevó a cabo reunión de seguimiento al mecanismo de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para el estado de Morelos, con el Presidente Municipal del Municipio de Cuernavaca, en la que se establecieron compromisos para fortalecer la capacidad de respuesta en Medidas de Seguridad y Justicia.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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

De enero a junio de 2022, se llevaron a cabo cuatro sesiones Extraordinaria del Comité de Evaluación de Proyectos:

- El 21 de junio se llevó a cabo la Cuarta sesión extraordinaria del Comité de Evaluación de Proyectos, en dicha sesión se evaluaron los proyectos correspondientes al tercer proceso de asignación.
- El 7 de junio, se realizó la Tercera sesión extraordinaria del Comité de Evaluación de Proyectos.
- El 17 de marzo se llevó a cabo la Segunda Sesión Extraordinaria del Comité de Evaluación de Proyectos.
- EL 4 de marzo se realizó la primera Sesión Extraordinaria del Comité de Evaluación de Proyectos.

En dichas sesiones, se autorizaron los recursos para la implementación de medidas que atiendan los Estados y Municipios que cuenten con la declaratoria de Alerta de Violencia de Género; en donde el comité autorizó un monto de **\$96,000,192.33** millones de pesos para la realización de 53 proyectos aprobados para las entidades federativas de: Baja California, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Ciudad de México, Guerrero, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas. A continuación, se detallan los montos por entidad federativa.

#### Cuadro 7. Proyectos aprobados y recurso autorizado.

No.	PROYECTO	ENTIDAD	MONTO APROBADO
1	AVGM/BC/AC3/SGG/64	Baja California	\$6,833,187.85
2	AVGM/CAM/AC2/IMEC/39	Campeche	\$1,980,000.00
3	AVGM/CHIS/AC1/SSPC/04	Chiapas	\$1,000,000.00
4	AVGM/CHIS/AC3/SSPC/06	Chiapas	\$1,000,000.00
5	AVGM/CHIS/AC3/CEEAV/07	Chiapas	\$1,700,000.00
6	AVGM/CHIS/AC2/SEDESPI/32	Chiapas	\$668,720.00
7	AVGM/CHIS/AC2/SIG/37	Chiapas	\$1,000,000.00
8	AVGM/CHIS/AC1/FGE/50	Chiapas	\$1,000,000.00
9	AVGM/CHIS/AC1/FGE/53	Chiapas	\$1,000,000.00
10	AVGM/CHIH/AC2/ICHM/01	Chihuahua	\$3,324,800.00
11	AVGM/CHIH/AC1/FGE/27	Chihuahua	\$3,324,800.00
12	AVGM/GRO/AC1/FGE/14	Guerrero	\$1,400,000.00
13	AVGM/GRO/AC2/SGG/106	Guerrero	\$1,843,459.15
14	AVGM/JAL/AC3/SS/67	Jalisco	\$551,000.00
15	AVGM/JAL/AC2/SISEMH/74	Jalisco	\$526,619.84
16	AVGM/MEX/AC2/SM/17	México	\$2,000,000.00
17	AVGM/MEX/AC2/SM/48	México	\$2,000,000.00
18	AVGM/MEX/AC3/SS/86	México	\$4,000,000.00

## 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			
19	AVGM/MICH/AC2/SISDMM/34	Michoacán	\$500,000.00
20	AVGM/MICH/AC1/SISDM/85	Michoacán	\$569,458.78
21	AVGM/MICH/AC2/SISDM/80	Michoacán	\$2,216,000.00
22	AVGM/MICH/AC2/SISDM/90	Michoacán	\$1,092,000.00
23	AVGM/MOR/AC3/CESP/70	Morelos	\$2,100,000.00
24	AVGM/MOR/AC1/FGE/93	Morelos	\$2,023,376.63
25	AVGM/NAY/AC2/IMN/108	Nayarit	\$2,421,201.02
26	AVGM/NL/AC3/SM/87	Nuevo León	\$2,000,000.00
27	AVGM/NL/AC2/SGG/97	Nuevo León	\$3,000,000.00
28	AVGM/OAX/AC2/SM/88	Oaxaca	\$2,197,999.92
29	AVGM/OAX/AC2/SM/92	Oaxaca	\$1,338,894.32
30	AVGM/PUE/AC2/SPDDH/33	Puebla	\$3,107,319.73
31	AVGM/QROO/AC1/FGE/18	Quintana Roo	\$520,833.30
32	AVGM/QROO/AC1/FGE/20	Quintana Roo	\$1,145,833.26
33	AVGM/QROO/AC2/FGE/22	Quintana Roo	\$520,833.30
34	AVGM/QROO/AC4/FGE/25	Quintana Roo	\$1,000,000.00
35	AVGM/QROO/AC2/IQM/28	Quintana Roo	\$994,500.00
36	AVGM/QROO/AC3/SSP/41	Quintana Roo	\$1,446,970.00
37	AVGM/QROO/AC2/IQM/46	Quintana Roo	\$1,800,000.00
38	AVGM/SIN/AC3/SM/60	Sinaloa	\$1,228,500.00
39	AVGM/SIN/AC2/SM/61	Sinaloa	\$2,381,300.00
40	AVGM/SIN/AC4/SM/63	Sinaloa	\$296,000.00
41	AVGM/SON/AC1/FGJ/55	Sonora	\$1,470,136.41
42	AVGM/SON/AC3/SSP/81	Sonora	\$2,246,400.00
43	AVGM/SON/AC4/ISM/107	Sonora	\$700,000.00
44	AVGM/TLAX/AC1/PGJ/83	Tlaxcala	\$1,659,502.83
45	AVGM/VER/AC1/FGEV/94	Veracruz	\$3,380,983.00

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

46	AVGM/ZAC/AC2/SM/49	Zacatecas	\$5,026,300.00
<b>SEGUNDO PROCESO DE ASIGNACIÓN</b>			
47	AVGM/CAM/AC1/FGE/02.2	Campeche	\$1,500,000.00
48	AVGM/CDMX/AC1/FGE/05.2	Ciudad de México	\$3,500,000.00
<b>TERCER PROCESO DE ASIGNACIÓN</b>			
49	AVGM/GRO/AC2/SESESP/05.3	Guerrero	\$1,000,000.00
50	AVGM/GRO/AC2/SESESP/06.3	Guerrero	\$1,000,000.00
51	AVGM/MICH/AC2/SISDMM/09.3	Michoacán	\$1,500,000.00
52	AVGM/SLP/AC1/FGE/11.3	San Luis Potosí	\$2,463,262.99
53	AVGM/TLAX/AC2/PGJ/12.3	Tlaxcala	\$1,500,000.00

### 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 Segundo Trimestre 2022 el Mecanismo de Protección se realizaron las siguientes evaluaciones de riesgo con metodología de evaluación de riesgo con perspectiva de género:

Mujeres	Población Objetivo-Programada	Población Atendida
Total	38	41

### 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)

### 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

Los estudios de evaluación de riesgo con perspectiva de género se aplican a mujeres mayores de 18 años, se destaca que el estudio de evaluación no cuenta con el desglose de rangos de edad, motivo por el cual solo se reportan las Entidades Federativas donde se aplican dichas evaluaciones

**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.

$$(A/B)*100 \quad (41/38) * 100 = 107.89\%$$

Porcentaje= 108%

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 Segundo trimestre 2022

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

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

Mujeres	Población Objetivo- Programada, Numerador	Población Atendida, Avance del periodo o denominador
Total	38	41

Se informa que la variación entre la población programada y la población atendida se debe a que los criterios de elaboración de los análisis de riesgo con perspectiva de género, se ve impactado por factores como 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
<p>vencimiento de la temporalidad del análisis, a nuevos incidentes de riesgo que se presenten, al número de analistas de riesgo, situaciones que pueden ocasionar desfases entre la población objetivo y la atendida.</p> <p>Resultados obtenidos en el Segundo trimestre 2022; = 40 (1er trimestre) + 41 (2do. Trimestre) Estudios de Evaluación de riesgo con perspectiva de género elaborados, cifra acumulada al periodo 81 Estudios de evaluación.</p> <p>Periodo de reporte: Trimestral</p> <p>Evidencia documental: Orden del Día de las sesiones de Junta de Gobierno; Estudios de evaluación de riesgo con perspectiva de género elaborados</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación

**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:** 151

**Nombre de la UR:** Dirección General de Protección Consular y Planeación Estratégica

**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 violencia de género, incluyendo violencia doméstica.
- Mexicanas que se encuentren en situación de vulnerabilidad o de extrema emergencia, 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.
- 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 de destino. 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 (DGPCPE) 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 a mujeres mexicanas, brindando atención y protección consular integral.

Por otro lado, se estimula el fortalecimiento de alianzas y nuevos esquemas de cooperación con la academia, organizaciones civiles, autoridades de los tres niveles de gobierno, entre otros, las cuales 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

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

La DGPCPE 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 continúa 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 de México en Estados Unidos, a través de la cual se ofrece atención consular especializada y diferenciada, reconociendo las situaciones de vulnerabilidad y necesidades específicas 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.

En ese sentido, el concepto integral y transversal de la VAIM se fortalece con la construcción de una red diversificada de aliados. De esta manera, se integra una gama de recursos disponibles para atender las necesidades específicas de los diversos perfiles de mujeres mexicanas que habitan cada circunscripción.

- Durante el **segundo trimestre de 2022**, la red consular en Estados Unidos reportó haber realizado **98 eventos relacionados con la VAIM**, en los que **participaron 10,043 personas**.

El 8 de marzo de 2022, en el marco del Día Internacional de la Mujer, el **Consulado de México en Leamington** inauguró la primera Ventanilla de Atención Integral a la Mujer (VAIM) fuera de Estados Unidos, la cual tiene como principal objetivo contribuir con la defensa, protección y empoderamiento de las mujeres y niñas en la circunscripción del consulado.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Del **1 de abril al 30 de junio de 2022**, las representaciones de México en el exterior atendieron un **total de 532** casos de protección consular dentro del subprograma **"Igualdad de Género"**, de los cuales **495 fueron en Estados Unidos y 37 en otros países**.

Indicador	1° trimestre 2022	2° trimestre 2022	Total	Meta anual programada 2022	% de cumplimiento 2022
Porcentaje de casos de mujeres, niñas, niños y adultos mayores mexicanos en el exterior, en situación de maltrato, atendidos bajo el subprograma Igualdad de Género.	242	337	579	1000	58%
Porcentaje de casos de personas mexicanas en situación vulnerable,	247	68	315	800	39%

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

atendidas para su repatriación a México en el subprograma Igualdad de Género.					
Porcentaje de casos de protección consular de mexicanas en reclusión en el extranjero, atendidas en el subprograma Igualdad de Género.	123	127	250	500	50%
<b>TOTAL</b>	<b>612</b>	<b>532</b>			

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* **superó la meta trimestral programada (250) como resultado del aumento en las solicitudes de asistencia y protección consular por parte de personas mexicanas.**

Por su parte, el indicador que da seguimiento a los casos de personas mexicanas en situación vulnerable, atendidas para su repatriación a México en el subprograma *Igualdad de Género*, **no alcanzó la meta trimestral programada (200) como resultado de la disminución en las solicitudes de repatriación por parte de personas mexicanas.**

Finalmente, el indicador referente a los casos de mujeres mexicanas reclusas en el extranjero, atendidas bajo el subprograma *Igualdad de Género* **alcanzó la meta trimestral programada (125), pues se atendió la cantidad de casos de asistencia y protección consular prevista para este indicador.**

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

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Las representaciones de México en el exterior continúan extendiendo su 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.

La red de aliados estratégicos en la materia se amplía a través de acercamientos con autoridades y organizaciones de la sociedad civil, y mediante reuniones de trabajo que permiten alcanzar acuerdos en los que se establezca primordialmente la difusión de los servicios que ofrecen las representaciones de México en el exterior y sus aliados a favor de las personas mexicanas.

## 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, protección, servicios y asistencia consulares

**Ramo:** 05 Relaciones Exteriores

**Clave de la UR:** 151

**Nombre de la UR:** Dirección General de Protección Consular y Planeación Estratégica

**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 posibles víctimas del delito de trata de personas, es decir, aquellas 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 (DGPCPE) 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 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.

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

En este sentido, la DGPCPE 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, adolescentes y personas pertenecientes a comunidades indígenas.

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 DGPCPE 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 continúa 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 de México en Estados Unidos, a través de la cual se ofrece atención consular especializada y diferenciada, reconociendo las situaciones de vulnerabilidad y necesidades específicas 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.

En ese sentido, el concepto integral y transversal de la VAIM se fortalece con la construcción de una red diversificada de aliados. De esta manera, se integra una gama de recursos disponibles para atender las necesidades específicas de los diversos perfiles de mujeres mexicanas que habitan cada circunscripción.

- Durante el **segundo trimestre de 2022**, la red consular en Estados Unidos reportó haber realizado **98 eventos relacionados con la VAIM**, en los que **participaron 10,043 personas**.

El 8 de marzo de 2022, en el marco del Día Internacional de la Mujer, el **Consulado de México en Leamington** inauguró la primera Ventanilla de Atención Integral a la Mujer (VAIM) fuera de Estados Unidos, la cual tiene como principal objetivo contribuir con la defensa, protección y empoderamiento de las mujeres y niñas en la circunscripción del consulado.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Del 1 de abril al 30 de junio de 2022**, 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



## 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

un total de **527 casos de personas mexicanas posibles víctimas de trata de personas en el exterior, de las cuales 10 son hombres, 7 mujeres, 220 niñas y 290 niños.**

El indicador que da seguimiento a las personas mexicanas en el exterior, posibles víctimas de trata de personas, presenta **un cumplimiento superior a la meta trimestral programada (250)**, derivado de un aumento en las solicitudes de asistencia y protección consular en este ámbito durante el **segundo trimestre del año**, así como por el aumento de personas menores de edad detenidas durante su intento de cruce hacia Estados Unidos. Dichas personas menores son procesadas mediante la *Ley para la Protección de las Víctimas del Tráfico de Personas en Estados Unidos*, mejor 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 y los menores que son procesados mediante dicha ley no necesariamente son víctimas de trata de personas, sino que son consideradas como posibles víctimas por las autoridades.

\*Es importante señalar que la asistencia y protección consular a personas mexicanas en el exterior se brinda únicamente 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.

**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

Una de las principales atribuciones de la DGDHD es la de incidir en la agenda internacional de derechos humanos de las mujeres y las niñas, en este sentido las negociaciones y aportaciones de México en los foros multilaterales, si bien representa 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)

1. Participación en la inauguración de la Primera Cumbre sobre Política Exterior Feminista organizada por *Centre for Feminist Foreign Policy*.
2. Participación en el Panel "Decolonizando la Política Exterior (Feminista)" en el marco de la Primera Cumbre sobre Política Exterior Feminista organizada por *Centre for Feminist Foreign Policy*.
3. Participación en el evento "Nuevas Diplomacias: Reflexiones sobre el presente y el futuro de la Política Exterior Feminista" organizado por la Universidad Externado de Colombia.

## 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)

4. Participación en el 56° período de sesiones de los Órganos Subsidiarios (SB 56, por sus siglas en inglés) de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC).
5. Participación en el Foro Desigualdades Pandemia Multiplicada de la UNESCO en el marco de CLACSO 2022.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### 1. Participación en la inauguración de la Primera Cumbre sobre Política Exterior Feminista organizada por *Centre for Feminist Foreign Policy*.

La Subsecretaria para Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos, Mtra. Martha Delgado Peralta en su calidad de Coordinadora de la Política Exterior Feminista del Gobierno de México participó en la inauguración de la Primera Cumbre sobre Política Exterior Feminista, destacando los aportes que ha realizado México como único país del Sur Global en adoptar una política exterior con una perspectiva feminista.

También se señaló que México seguirá impulsando en los foros multilaterales una agenda progresista en beneficio de los derechos humanos de las mujeres y niñas y no dará pasos atrás ante un ambiente polarizado en los mismos.

##### 2. Participación en el Panel “Decolonizando la Política Exterior (Feminista)” en el marco de la Primera Cumbre sobre Política Exterior Feminista organizada por *Centre for Feminist Foreign Policy*

El Dr. Cristopher Ballinas Valdés, Director General de Derechos Humanos y Democracia, participó en este panel destacando las acciones que México ha impulsado para incorporar la perspectiva interseccional en las discusiones sobre la Política Exterior Feminista, así como la necesidad de incorporar a las mujeres y niñas en su diversidad a las discusiones internacionales sobre sus derechos.

De igual forma, destacó los aportes que se hacen desde el Sur Global en materia de derechos humanos de las mujeres y niñas en los foros multilaterales y la necesidad de que más países adopten una Política Exterior Feminista.

##### 3. Participación en el evento "Nuevas Diplomacias: Reflexiones sobre el presente y el futuro de la Política Exterior Feminista" organizado por la Universidad Externado de Colombia.

Se compartió con autoridades de Colombia, Canadá, España y Suecia la experiencia mexicana entorno a su Política Exterior Feminista. Durante el evento se destacaron los desafíos a los que se enfrentan los países que han decidido a adoptar una perspectiva feminista en su política exterior, así como los principales logros que han alcanzado en el campo de la igualdad de género y derechos humanos de las mujeres y niñas.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La discusión sirvió para conocer la forma en que otros países implementan la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad y la forma en que las mujeres y niñas contribuyen a consolidar los procesos de paz en situaciones de conflictos.

#### **4. Participación en el 56° período de sesiones de los Órganos Subsidiarios (SB 56, por sus siglas en inglés) de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC).**

Se participó en las sesiones de discusión sobre la revisión intermedia del Plan de Acción de Género de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (GAP por sus siglas en inglés), así como en las discusiones de la Plataforma de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales de la Convención. Asimismo, en el marco de la Política Exterior Feminista de México se impulsó la promoción de la perspectiva de género de manera transversal en todos los tópicos de la negociación del encuentro y se participó en diversos eventos paralelos afines a las temáticas de igualdad de género y cambio climático.

#### **5. Participación en el Foro Desigualdades Pandemia Multiplicada de la UNESCO en el marco de CLACSO 2022.**

En el marco del Foro CLACSO 2022 se participó en el foro que organizó UNESCO. En este evento se compartieron buenas prácticas y acciones que ha emprendido el Gobierno de México para enfrentar la pandemia de COVID-19 desde una perspectiva de género y colocando a las mujeres y las niñas en el centro de la respuesta.

Adicionalmente, se destacaron acciones en el marco de la Política Exterior Feminista en los foros multilaterales en los que se discuten los efectos diferenciados en la vida de las mujeres y niñas en el contexto de la pandemia.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Esta Dirección General cumplió con sus metas planteadas para el segundo trimestre de 2022, en gran medida, debido al liderazgo de México en materia de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres y niñas; así como a la reanudación de actividades presenciales, lo cual permite el ejercicio de recursos del Anexo 13 "Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres".

Se esperaría que no existan restricciones presupuestales por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para los siguientes trimestres de 2022 con el fin de cumplir con las metas programadas de acuerdo con el Programa Anual de Trabajo de esta DGDHD.

## 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:** 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, Oficinas de Pasaportes 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 perspectiva de género, 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 delegaciones foráneas, 11 delegaciones 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.

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

- 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 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 segundo trimestre de 2022 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.

- Pronunciamiento cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual en la SRE
- Apartado de Igualdad Laboral y No Discriminación en Extranet
- Cursos que otorga el INMUJERES
- Información enviada por Función Pública
- Campaña LGBTIQ+
- Campaña Matrimonio Igualitario
- Convocatoria Personas Consejeras

#### 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 segundo trimestre de 2022, se recibieron por parte de las distintas oficinas de enlace, oficinas de pasaportes, oficinas centrales y representaciones de México en el exterior, un total de 152 informes, de los cuales se cuenta con:

- Encuentro de la Titular de Embamex Qatar con la Presidenta de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Qatar (CNDHQ), Maryam Bint Abdullah Al Attiyah, abordaron la protección consular a las mujeres víctimas de violencia doméstica en Qatar, tema que es reconocido como un área en la que persisten importantes desafíos, ya que algunas mujeres extranjeras que sufren abuso de parte de 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

- parejas, deciden no denunciar ante las autoridades, lo que las mantiene en un estado de indefensión y vulnerabilidad. Reconoció el trabajo realizado por esta Embajada y ofreció proporcionar asesoría legal gratuita y confidencial a cualquier mujer mexicana que pudiera verse en esta situación (dentro o fuera del matrimonio), para que cuente con elementos sólidos para valorar si desea denunciar ante las autoridades competentes.
- La embajada de Australia hizo entrega de la primera acta de nacimiento por reconocimiento de identidad de género. Se aprovechó para mencionar el #MesdelOrgullo, y reafirmar la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas mexicanas sin importar su identidad de género o preferencias sexuales con lo que se ratificó el compromiso de avanzar en la construcción de una #ZonaSegura para la comunidad #LGBTTIQ+ #InclusiónMigranteLGBTQ+ #DiNoALaDiscriminaciónLGBTIQ+
  - La Embajada de Bélgica formó parte de dos iniciativas en el marco del Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia - El Embajador Granguillhome se sumó a otros 62 Jefes de Misión acreditados en Bélgica firmando un comunicado en el cual se reafirmaba el compromiso de México por defender y promover los derechos humanos de la comunidad LGBTIQ+. - Una funcionaria de esta Embajada participó en los actos conmemorativos organizados por el Ministerio de Asuntos Exteriores de Bélgica, junto con representantes de 72 Misiones acreditadas en Bruselas.
  - En el consulado de Frankfurt fue organizado el panel en colaboración con el Capítulo Hessen de la Red Global MX y el Grupo de Mujeres Hispanoparlantes en Europa y llevado a cabo en el marco del Día de las Madres. Durante este se abordaron temas como el respeto a los derechos de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), en particular siendo madre mexicana en Europa. En el panel se contó con la participación de mujeres hispanohablantes radicando en distintos países de Europa, incluyendo a la Embajadora de México ante los Organismos de Naciones Unidas con sede en Ginebra, Francisca Elizabeth Méndez Escobar.
  - Consulmex Houston, en alianza con la Unidad de Víctimas de Violencia de la oficina del Constable del Precinto 5 del Condado de Harris, Karina Alcántara brindó información y orientación a las mujeres con el objetivo de fomentar la confianza entre la comunidad hispana y los agentes del orden, impulsando la denuncia en caso de ser víctimas de agresiones y crímenes, así como difundir información sobre los recursos de apoyo.
  - Participación de México por parte de Delegamex ONU en el proceso de negociación del proyecto de resolución titulado 'Cooperación internacional para el acceso a la justicia, recursos y asistencia para sobrevivientes de violencia sexual', presentado por las delegaciones de Sierra Leona y Japón, en el marco de los trabajos del 76º periodo de sesiones de la Asamblea General. El proceso de negociación continúa.
  - Se lanzó la convocatoria al Seminario Internacional "Mujer, historia y relaciones internacionales en el siglo XX" que organizan Instituto de Investigaciones Históricas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y el Acervo Histórico Diplomático.
  - Por parte del AMEXCID se firmó un Convenio con la Unión Europa para trabajar juntos a través de EUROsociAL+ y Expertise France (programa regional de la Unión Europea coordinado por la AMEXCID), en la prevención y atención a la violencia de género digital.
  - La Oficina Enlace en Estrasburgo emitió a la Dirección General de Derechos Humanos documentos resultantes de la 21ª Reunión de la Comisión de Igualdad de Género (GEC) del CoE:
    - Estudio sobre el lugar de los hombres y los niños en los derechos de las mujeres y las políticas de igualdad de género.
    - Recomendación del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la prevención y la lucha contra el sexismo.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Conferencia de alto nivel sobre la conciliación de la vida laboral y familiar como palanca para el empoderamiento de la mujer y la promoción de la igualdad de género.
- Por parte de la Oficina de Pasaportes en Chiapas se realizó una plática motivacional para funcionarias de la Secretaría de Relaciones Exteriores por parte de mujeres empresarias de Chiapas.
- Consulmex Del Rio, en el marco del Mes del Orgullo nos sumamos a todas las expresiones a favor de la Inclusión Migrante LGBTQ+ publicando en redes sociales video del Cónsul Paloma Villaseñor Vargas promocionando los servicios consulares disponibles para la comunidad mexicana LGBTQ+ en el exterior.
- Consulmex Dallas, emprende Mujer Mexicana: Programa Consular de Emprendimiento para Mexicanas en el Exterior, programa que tiene como iniciativa impulsar a través de la Red Consular de México en EUA y Canadá a las mujeres en sus emprendimientos.

Nº	Embajadas	Consulados	Misiones	Oficinas de Enlace	Oficinas de Pasaportes Foráneos	Oficinas de Pasaportes Metropolitan	Oficinas Centrales
158	57	45	5	3	19	5	24
1	Arabia Saudita	Atlanta	OCDE	Estrasburgo	Aguascalientes	Coyoacán	Acervo Histórico
2	Argelia	Austin	OEA	Palestina	Chiapas	Iztacalco	AMEXCID
3	Argentina	Barcelona	ONU	Taiwan	Chihuahua	Iztapalapa	Coordinación del Servicio Exterior Mexicano
4	Australia	Boise	UNESCO		Coahuila	Naucalpan	Dirección General de Bienes Inmuebles y Recursos Humanos
5	Austria	Boston	OI			Cuauhtémoc	Dirección General de Derechos Humanos y Democracia
6	Azerbaiján	Caléxico			Durango		Dirección General de Diplomacia Cultural
7	Bélgica	Chicago			Estado de México		Dirección General de Oficinas de Pasaportes
8	Belize	Dallas			Guerrero		Dirección General de Organismos y Mecanismos Regionales Americanos
9	Bolivia	Denver			Jalisco		Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto
10	Canada	Detroit			Michoacán		Dirección General de Protección Consular y Planeación Estratégica
11	China	Douglas			Morelos		Dirección General de Tecnologías de Información e Innovación
12	Costa Rica	Frankfurt			Nayarit		Dirección General de Temas Globales
13	Cuba	Guangzhou			Nuevo León		Dirección General de Vinculación con las Organizaciones de la Sociedad Civil
14	Egipto	Hong Kong			Querétaro		Dirección General para Asia-Pacífico
15	El Salvador	Houston			Quintana Roo		Dirección General para Europa
16	España	Indianapolis			Sinaloa		Instituto de los Mexicanos en el Exterior
17	Etiopía	Kansas City			Tabasco		Instituto Matías Romero
18	Filipinas	Laredo			Veracruz		Jefatura de Oficina del C. Secretario
19	Finlandia	Las Vegas			Yucatán		Órgano Interno de Control
20	Francia	Leamington			Zacatecas		Presidencia de la Comisión de Personal del Servicio Exterior Mexicano



## 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							
19	Finlandia	Las Vegas			Yucatán		Órgano Interno de Control
20	Francia	Leamington			Zacatecas		Presidencia de la Comisión de Personal del Servicio Exterior Mexicano
21	Gran Bretaña	Los Angeles					Sindicato Nacional de Trabajadores de la SER
22	Guatemala	Mc Allen					Subsecretaría de Relaciones Exteriores
23	Haití	Miami					Subsecretaría para América Latina y el Caribe
24	Honduras	Milán					Dirección General de Asuntos Jurídicos
25	Indonesia	Milwaukee					
26	Irlanda	Nogales					
27	Israel	Nueva Orleans					
28	Italia	Omaha					
29	Jamaica	Oxnard					
30	Kenya	Phoenix					
31	Libano	Portland					
32	Malasia	Quezaltenango					
33	Marruecos	Raleigh					
34	Nigeria	Saint Paul					
35	Noruega	San Jose					
36	Nueva Zelanda	San Juan					
37	Panamá	San Pedro Sula					
38	Paraguay	Santa Ana					
39	Perú	Shanghai					
40	Polonia	Tecún Umán					
41	Qatar	Toronto					
42	República Checa	Tucson					
43	República Dominicana	Vancouver					
44	Rumania	Yuma					
45	Rusia	Del Rio					
46	Santa Lucía	San Francisco					
47	Serbia						
48	Singapur						
49	Sudafrica						
50	Suecia						
51	Suiza						
52	Tailandia						
53	Trinidad y Tobago						
54	Turquía						
55	Ecuador						
56	Egipto						
57	Hungría						

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**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.**

- Con el objetivo de sensibilizar en materia al movimiento LGBTIQ+ y en conmemoración del mismo, se realizó y compartió con el personal de la Secretaría, la campaña LGBTIQ+, en la cual se hablaba de la Transfobia, Bifobia, Matrimonio Igualitario, con esto dando a visibilizar los tipos de discriminación que existen, al igual que dar a conocer los derechos con los que cuentan las personas pertenecientes a estos grupos.
- En el marco de la conmemoración de los 200 años de la Secretaría de Relaciones Exteriores, la Dirección General de Servicio Exterior y de Recursos Humanos, a través de la Dirección para la Igualdad de Género, el Instituto Matías Romero y el Acervo Histórico Diplomático, convocó a todas las mujeres que han formado o forman parte del Servicio Exterior Mexicano de carrera, de las ramas diplomático-consular y técnico-administrativo, a participar en la Convocatoria Memorias Diplomáticas y con esto a escribir un texto autobiográfico sobre su trayectoria diplomática. Esta convocatoria busca nutrir la memoria histórica diplomática, con base en el reconocimiento de los aportes de las mujeres en el Servicio Exterior de carrera. Este ejercicio permite generar registros históricos esenciales para la construcción de la identidad institucional, además de que constituyen fuentes primarias de investigación.
- Se capacitó a personal de nuevo ingreso vía remota y presencial, que se incorporó a la Secretaría en los meses de abril y junio el, como parte del Servicio Exterior Mexicano. Es muy importante capacitar a este personal, para que conozca cuál es la normatividad que aplica, con el objetivo de prevenir, atender y sancionar cualquier muestra de violencia por razones de género durante el ejercicio de sus funciones. Esta capacitación se realizó el día 22 de abril y 23 de junio estuvieron presentes en la capacitación de abril 9 personas (4 mujeres y 5 hombres) y en la de junio se contó con 5 personas (2 mujeres y 3 hombres). Total de 14 personas (6 mujeres y 8 hombres).
- El día 21 de abril se realizó la capacitación para el curso de Ascenso de Auxiliar Técnico Administrativo en materia de igualdad de género, en la cual se habló de la institucionalización y la transversalización de la perspectiva de género y de un enfoque de igualdad en la cultura organizacional de la SRE. Asistieron un total de 7 (5 mujeres/2 hombres).
- En base al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, se coordinó la convocatoria para elegir a las Personas Consejeras que desempeñaran un papel en el acompañamiento de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el entorno laboral.

El total del personal que se capacitó en este segundo trimestre del 2022 fue de 21 personas (11 mujeres y 10 hombres).

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Oportunidad.** Continuar con la capacitación y 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 2020. Por ello, las mayorías de actividades presenciales están pospuestas hasta que se regularicen las actividades, con el fin de frenar los contagios por COVID.

**Obstáculo.** No se alcanzó la meta deseada de capacitar a 250 personas, por cambios en el Área de Política de Igualdad de Género, lo que hizo que se complicara la situación, sin embargo, el área está comprometida para lograr su meta establecida en los siguientes trimestres, por lo que se re agendarán algunas actividades.

## 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:** 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:** 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

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), integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación 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

En apego a los marcos normativos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y la no discriminación que el Estado mexicano ha ratificado, se desprende la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres asumida por el Ejecutivo Federal. Específicamente, en cumplimiento a los artículos 20 y 29 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres donde se 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. Por ello, 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.

Con fundamento en el artículo 35 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia donde se establece que la Federación, las Entidades Federativas, la Ciudad de México y los municipios, se coordinarán para la integración y funcionamiento del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, cuyo objeto es la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. Por su parte, el artículo 42 de esta Ley señala que corresponde a la Secretaría de Gobernación, en coordinación con las demás autoridades integrantes del Sistema antes mencionado,

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

elaborar el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM). En este sentido, el PIPASEVM 2021-2024 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 2021. Este programa de carácter especial prevé –en sus 4 objetivos prioritarios- la integración de estrategias que permitan prevenir, atender y sancionar todas las formas de violencias contra las niñas y las mujeres.

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

En la literatura disponible, así como en los programas especiales descritos, se reconoce que:

- Las mujeres siguen cargando con la responsabilidad principal en los trabajos domésticos y de cuidados, pues según 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 infantiles.
- Los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2018) muestran que 79.9% de las mujeres ocupadas no cuenta con acceso a esos servicios para sus hijos e hijas.
- A raíz de la pandemia por la Covid-19, las medidas sanitarias desencadenaron rápidamente una paralización de las actividades económicas y la recuperación del empleo para las mujeres ha ido a un ritmo más lento que para los hombres. En el caso de estos últimos, su nivel de ocupación se encuentra 3% por debajo de lo registrado en enero de 2020; en el caso de las mujeres, se observa una brecha de 7% (INEGI, 2019).
- De acuerdo con la encuesta sobre “Madres trabajadoras y covid-19: efectos de la pandemia en circunstancias de teletrabajo en México”, la mayoría de las madres percibe que, a partir del momento en que comenzaron a trabajar desde casa, ocurrieron tres fenómenos: aumento en la carga laboral, dificultad para tener un horario fijo y poder desconectarse del trabajo, así como un cambio en su productividad laboral (PNUD, 2021).
- La situación que se vive en contexto de la pandemia ha tenido manifestaciones tanto en lo físico como en lo emocional. En lo físico, las mujeres reportan dolores en diversas partes del cuerpo, gastritis, migrañas, insomnio, subir o perder peso, u otros malestares. En lo emocional, las mujeres reportan haber experimentado estrés; miedo o preocupación a contagiarse, a perder el trabajo, a la muerte; tristeza; desesperación; coraje; soledad; ansiedad; culpa; y angustia, entre otras (PNUD, 2021).
- Los esquemas tradicionales de masculinidades, así como los roles y estereotipos de género son un obstáculo para la distribución de las tareas domésticas.
- Los esquemas laborales tradicionales no abonan a la conciliación trabajo-familia y tiempo personal.
- Deben fomentarse el uso de las licencias de paternidad; así como incrementar progresivamente el periodo de tiempo de éstas.

Con base en lo anterior, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público ratifica su compromiso para contribuir en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de quienes integran el Sector Hacendario, lo que permitirá abonar en la construcción de una cultura institucional más igualitaria, incluyente y libre de violencias. De ahí, que la Secretaría diseñó y está implementando el Programa para la Igualdad y No Discriminación en la SHCP 2021-2024 (Programa Institucional) como una herramienta central para coadyuvar en el diseño, implementación y promoción de buenas prácticas laborales en materia de inclusión, igualdad, combate a la violencia laboral, y conciliación trabajo-familia.

## 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 el Programa Institucional (2021-2024) en el objetivo 1 se contempla la promoción de políticas conciliatorias y de corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal en la cultura institucional, mediante: la adecuación del marco normativo para adoptar modalidades de trabajo flexibles; el cumplimiento de las acciones descritas en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015; la promoción de la prestación del servicio de estancias infantiles; el fomento del trato digno y sin discriminación a mujeres –sin importar su modalidad de contratación- durante el embarazo, el parto, puerperio o lactancia; la sensibilización sobre la importancia de la corresponsabilidad de los hombres en la tarea de cuidados mediante el uso y la ampliación progresiva de la licencia de paternidad; la realización de procesos de sensibilización y capacitación para visibilizar el trabajo doméstico no remunerado, la tarea de cuidados y las paternidades afectivas.

Resulta importante mencionar que, la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría aplicó una encuesta de percepción sobre las necesidades de cuidados del personal adscrito a la dependencia (noviembre y diciembre de 2020), en la cual se observó que:

- El 23% de las personas encuestadas realizan tareas de cuidado de la población infantil, de las cuales el 76% acude a su red familiar para el cuidado de infantes, donde en la mayoría de los casos quien cuida es alguna de las abuelas o tías de la niña o el niño.
- El 20% sostuvo que tienen a su cuidado alguna persona adulta mayor, de las cuales el 51% cuentan con algún tipo de discapacidad. Y el 79% de las personas que cuidan a esta población se apoyan en su red familiar para dar cuidados, siendo en su mayoría mujeres con edad promedio de 45 años quienes apoyan en el cuidado de las personas adultas mayores.
- Y el 4% atienden las necesidades de cuidado para las tres poblaciones consultadas: infantil; adulta mayor; y adolescente y adulta con discapacidad. Todas acudieron al apoyo familiar para cubrir sus necesidades de cuidado, y este apoyo lo desempeña en un 95% otra mujer.
- En resumen, los datos obtenidos en el presente Diagnóstico sugieren que el trabajo de cuidados es desempeñado mayoritariamente por las mujeres y su red de apoyo cercana la cual se puede extender hasta los lazos no consanguíneos como una relación de amistad. A diferencia de los hombres, quienes realizan los trabajos de cuidados en apoyo sólo con y para alguna persona familiar (vínculo consanguíneo necesariamente).

Tomando como base los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, a manera de diagnóstico, se observa la imperante necesidad de diseñar, implementar y dar seguimiento a las políticas conciliatorias y de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal en los centros de trabajo de la dependencia.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2022, y con el propósito de dar cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres; así como a las siguientes acciones de los programas especiales, a decir:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Acciones 1.4.2.; 2.2.3.; 2.4.4.; 2.7.3.; 2.7.5; y 5.1.1 del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de diciembre de 2020.
- Acciones 4.2.3; 4.2.4; 5.1.8; 5.2.6 y 5.2.9 del Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024, publicado el 10 de diciembre de 2020 en el Diario Oficial de la Federación.
- Estrategia prioritaria 1.1. del objetivo 1 del Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024 (Programa Institucional), publicado el 05 de marzo de 2021 en la página de la dependencia.

#### 1. Foro en línea “Claves para fomentar una conciliación y corresponsabilidad posible”, 01 de junio de 2022

El 03 de mayo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el DECRETO por el que se declara el 1o de junio de cada año como el Día Nacional del Balance Trabajo-Familia. La conciliación entre la vida laboral con la vida familiar o personal continúa siendo un reto para todas las organizaciones públicas y privadas. A partir de la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido necesario diseñar e implementar políticas de conciliación más efectivas desde el enfoque de la corresponsabilidad: familia, comunidad y Estado.

Entre los principales problemas de la disociación entre la vida laboral, familiar y personal, se encuentran: 1) la asignación de roles y estereotipos; 2) la división sexual del trabajo; 3) el trabajo de cuidado como principal actividad asignada –de manera prioritaria- a las mujeres; 4) el trabajo no remunerado; 5) la doble jornada de las mujeres al incorporarse al mercado laboral; 6) invisibilización del trabajo no remunerado y de cuidados; 7) Insuficientes guarderías y servicios de cuidados para personas con discapacidad y personas adultas mayores; 8) centros de trabajo sin políticas internas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de sus colaboradoras y colaboradores; 9) excesivas jornadas de trabajo; 10) período insuficiente en las licencias de paternidad para hacer frente a las necesidades de atención; entre otras.

La falta de conciliación de la vida laboral y personal afecta a la sociedad, las instancias empleadoras; pero de manera primordial, a las mujeres. En este problema se ven afectadas todas las personas que integran una familia, de manera que las políticas de conciliación deberán integrar estrategias y acciones encaminadas a incluir las necesidades de todas las personas que integran los hogares. En este sentido, en el campo de la administración pública resulta imperante: 1) identificar las necesidades de las servidoras y servidores en materia de corresponsabilidad, cuidados, tiempo libre, etcétera; 2) sensibilizar e informar al funcionariado público de todos los niveles de mando sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad; y 3) diseñar, implementar, monitorear y evaluar políticas conciliatorias corresponsables.

En este sentido, la Unidad de Igualdad de Género implementó un foro en línea en la materia para dar cumplimiento a la acción 1.2.2. y 2.7.4 del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD); así como a la 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).

Esta actividad se realizó en la modalidad de videoconferencia y a distancia mediante la plataforma electrónica *Microsoft Teams* debido al contexto de epidemia 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; así como el “ACUERDO por el que se modifica el artículo primero, en su fracción I del 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” de fecha 17 de agosto de 2021.

El foro en línea “Claves para fomentar una conciliación y corresponsabilidad posible” tuvo como propósito ofrecer elementos a las servidoras y servidores públicos asistentes que les invitara a la reflexión sobre las principales claves a considerar para el diseño de políticas de conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral, personal y familiar, de manera particular, en marco de la pandemia Covid-19. Esta actividad se realizó mediante 3 bloques de participación.

## 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 primer bloque se tuvo la participación de la licenciada Luz E. Rodea Saldívar, Coordinadora de Cuidados en OXFAM México, quién destacó que el trabajo de cuidados representó el 27.6% del Producto Interno Bruto (PIB) de México durante 2020. La licenciada Rodea enfatizó que, si bien este trabajo no tiene precio asignado, sí tiene un valor económico porque representan cantidad de tiempo invertido y dinero que se podría haber obtenido en otras actividades productivas, y se estima un costo cercano a los 6.4 billones de pesos. Del mismo modo, mencionó que el trabajo de cuidados se sostiene de las redes de las mujeres, dado que una mujer reemplaza a otra para cumplir con el cuidado gratuito. Desde Oxfam se expuso que las redes de las mujeres sostienen la vida de las personas, pero implica sobrecarga, desgaste, reducción del desarrollo profesional y personal, discrimina y somete a dependencia económica a las mujeres.

En el segundo bloque estuvo a cargo de las maestras Sol Sánchez y Annabelle Sulmont, ambas colaboradoras en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD-México). Este bloque versó en la presentación de los principales resultados obtenidos en el estudio “Madres trabajadoras y Covid-19: Efectos de la pandemia en circunstancia de teletrabajo en México”, elaborado y publicado por el PNUD. Entre los principales hallazgos se encuentra lo siguiente:

- Madres que viven con al menos una hija o hijo menor a 12 años y que antes de la pandemia trabajaban de forma remunerada fuera de su hogar, sólo el 12% pudieron realizar teletrabajo en pandemia.
- Las mujeres madres entrevistadas comentan que, en pandemia, tuvieron que aprender a acompañar el trabajo escolar, realizar trabajos de cuidado de día y realizar trabajo remunerado (empleo) de noche; y reconfigurar su red de cuidados con otras mujeres.
- Las mujeres entrevistadas expusieron un agotamiento crónico en pandemia, pues, ya no existen espacios propios, las actividades de autocuidado estuvieron en conflicto con su necesidad de conciliar el trabajo a distancia, educación de infantes y labores del hogar.

Finalmente, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) cerró el foro con la presentación de la Encuesta sobre Necesidades de Cuidados en Pandemia en la Administración Pública Federal 2021 (ENCAP). Las servidoras públicas Celia Aguilar Setién, Patricia Fernández Ham y Xadani Arvizu Monje, expusieron que esta encuesta tuvo como objetivo 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, alternativas para su atención y posible reorganización del trabajo. La encuesta en comento reafirmó que, durante la pandemia, las mujeres han podido realizar más trabajo a distancia y mixto que los hombres. Aunque el trabajo a distancia no ha sido la norma en la APF durante el 2021, ha predominado el trabajo mixto y presencial. En esta encuesta también se observó que, las mujeres reportan mayores gastos para llevar a cabo actividades de trabajo a distancia, de los cuales el gasto más frecuente ha sido el pago de internet y la compra de equipo de cómputo.

En esta actividad se contó con la participación de la Red de Enlaces de Género, las Personas Consejeras y personal del sector hacendario, en total 376 personas (246 servidoras públicas y 130 servidores públicos).

Es importante señalar que esta acción número 155. *Promoción de las buenas prácticas laborales en materia de inclusión, igualdad, combate a la violencia laboral, y conciliación trabajo-familia* tiene reporte semestral. Y para el primer semestre de 2022 se programó realizar 1 actividad que lograra beneficiar a por lo menos 100

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

personas. Esta meta fue rebasada en el segundo trimestre del año debido a que se realizó 1 actividad donde se sensibilizó y capacitó a **246 servidoras públicas y 130 servidores** públicos, siendo **un total de 376 personas** adscritas al Sector Hacendario.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Desde que se declaró la situación de pandemia por la Covid-19 en México, el 23 de marzo de 2020, se ha privilegiado el uso de herramientas tecnológicas como las plataformas para realizar videoconferencias. Bajo esta tesitura, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público -mediante la Unidad de Igualdad de Género- ha realizado diversas acciones en materia de igualdad de género y no discriminación mediante la plataforma electrónica *Microsoft Teams*, lo cual ha permitido una mayor convocatoria y asistencia a las actividades de sensibilización y capacitación dado que no se requiere el traslado y presencia en un inmueble.



## 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  
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 (SHCP), de manera particular a quienes integran la Red de Enlaces de Género (REG), las Personas Consejeras, integrantes de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI), integrantes de los Órganos Internos de Control (OIC), quienes integran el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación en la SHCP, y personal de áreas estratégicas del Sector Central y Coordinado para fomentar la perspectiva de género, la igualdad de género, no discriminación y la eliminación de la violencia contra las mujeres.

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

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 contiene la programación nacional de las políticas de gobierno que deben ser implementadas por el Gobierno de México. De este primordial instrumento programático nacional se desprenden diversas Políticas de Gobierno dirigidas a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, y de manera particular, los derechos humanos de las mujeres. Del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 se desprende la Política Nacional en materia de Derechos Humanos, la cual se implementa mediante el programa especial denominado "PROGRAMA Nacional de Derechos Humanos 2020-2024", mismo que tiene como finalidad cumplir con el mandato del artículo 1o. constitucional donde se establece que las autoridades tienen la obligación, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en ella y en los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado mexicano, así como a prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos.

Asimismo, del Plan Nacional de Desarrollo vigente se deriva la Política transversal contra la discriminación en cumplimiento del marco institucional de derechos humanos que rige al Estado mexicano. Se trata de una política interinstitucional dado el carácter transversal de las obligaciones antidiscriminatorias, así como de la propia naturaleza del problema público de la discriminación estructural, cuya institucionalización refleja cuán asentada y normalizada está en la sociedad y en las instituciones públicas, lo que favorece su reproducción y perpetuación, perjudicando sobre todo a quienes pertenecen a los grupos sociales más desaventajados y profundizando las desigualdades que les afectan, y de manera especial a los grupos

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

poblacionales de mujeres. Esta política transversal se operacionaliza en el “PROGRAMA Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024” el cual tiene como fin impulsar la política antidiscriminatoria en México, promoviendo el ejercicio de los derechos humanos en condiciones de igualdad y no discriminación, particularmente los vinculados a la esfera del derecho a la educación, a la salud, al trabajo, a la seguridad social y al acceso a la justicia, al ser estos ámbitos institucionales clave para la igualdad sustantiva de los grupos sociales más discriminados y excluidos, y con los efectos negativos más extendidos y profundos que resultan en el desigual disfrute de derechos y oportunidades relevantes para ellos, y por lo tanto en las condiciones de desigualdad.

Del Plan Nacional de Desarrollo de la actual administración, se deriva la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres que tiene como principal propósito la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres. Esta Política Nacional tiene su aplicación en dos programas especiales: el PROGRAMA Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM 2021-2024) y el PROGRAMA Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024).

El PIPASEVM 2021-2024 es el programa rector para prevenir, atender, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, mediante la implementación de medidas preventivas de los factores de riesgo; la promoción de servicios de atención integral especializada; la procuración e impartición de justicia con perspectiva de género; y a partir del impulso de acciones de coordinación que permitan la erradicación de las violencias contra las mujeres y las niñas.

Por su parte, el PROIGUALDAD 2020-2024 como programa especial de observancia nacional establece compromisos y políticas bajo los enfoques de género, derechos humanos, visión intercultural y territorial, con el fin de generar las condiciones necesarias para garantizar la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, en especial para las mujeres que sufren formas de discriminación múltiple y vulneración de sus derechos.

De este corpus programático se desprende 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 el Sector Hacendario (Central y Coordinado); y con ello, encauzar los compromisos adquiridos en la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres. El fin último de este Programa Institucional es contribuir a la construcción de centros de trabajo más igualitarios, incluyentes y libres de violencias contra las mujeres.

En este tenor, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público manifiesta su compromiso por disminuir las conductas de discriminación y de violencias contra las mujeres en sus centros de trabajo. Por ello, parte del reconocimiento de que el hostigamiento sexual y acoso sexual en los espacios laborales representa un problema de salud pública debido a que afecta la integridad física y emocional del personal del servicio público y ello influye en la productividad laboral. Por tal razón, en el último bimestre del ejercicio fiscal 2021, se aplicó una Encuesta de Percepción de Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en los Centros de Trabajo de la SHCP misma que fue diseñada e implementada por la Unidad de Igualdad de Género de la dependencia.

Entre los principales resultados obtenidos de la Encuesta en comento, se observó que el 10% de las personas encuestadas considera que aún prevalecen conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la dependencia. De éstas, el 42% indicó haber recibido comentarios sugestivos o sexistas, piropos, burlas, bromas ofensivas, miradas obscenas, petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales o invitaciones a encuentros de carácter sexual. Y 25% señaló haber vivido contacto físico sexual no deseado. El 19% afirmó que se condicionan la obtención, permanencia y ascenso de un puesto de trabajo a cambio de favores sexuales. Y un 22% indicó que se exhiben o envían imágenes de naturaleza sexual, o bien, se difunden rumores sobre la vida íntima y sexual de una persona. En consecuencia, estas conductas transgreden la integridad y la dignidad de las mujeres en sus centros de trabajo.

Aun cuando el 99% de las personas encuestadas reconocen que el hostigamiento sexual y el acoso sexual también constituyen una manifestación de la violencia contra las mujeres, la mayoría de las personas (97%) indicó erróneamente que sólo hay dos vías de atención: la penal y administrativa. Asimismo, se infirió 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

desconocimiento por parte de las personas encuestadas en cuanto a las instancias sancionadoras, pues el 38% señaló que el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés (CEPCI) es la única instancia sancionadora. Por lo anterior, es necesario implementar acciones de sensibilización y capacitación en la materia, de manera específica sobre la aplicación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal, publicado el 03 de enero de 2020 en el Diario Oficial de la Federación.

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).

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, no discriminación y erradicación de las violencias contra las mujeres en sus dependencias a partir del acompañamiento de la Unidad de Igualdad de Género de la SHCP. Asimismo, es de suma utilidad contar con Personas Consejeras al interior de la dependencia, al primer bimestre de 2022 en la SHCP se cuenta con 21 servidoras y servidores públicos que fungen como Personas Consejeras, de las cuales 8 cuentan con su certificación en la competencia “Atención a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la APF” bajo el reconocimiento del Instituto Nacional de las Mujeres.

Por lo anterior, es imperante brindar acciones de sensibilización, capacitación y profesionalización a estas figuras centrales en los procesos de atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual. Pues, de conformidad con el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal, las figuras principales para brindar la atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual 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); dado que su participación activa les permite proponer acciones encaminadas a disminuir los casos de violencia sexual contra las mujeres en los centros de trabajo.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el segundo trimestre del ejercicio fiscal 2021, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público –mediante la Unidad de Igualdad de Género– y en cumplimiento al Programa para la Igualdad y No Discriminación en la SHCP 2021-2024 (Programa Institucional) realizó las siguientes acciones:

#### 1. Taller “Rutas de atención al hostigamiento sexual y acoso sexual en la SHCP”, 13 de junio de 2022

El 25 de julio del 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar incidentes de violencia de género y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

Asimismo, el 7 de noviembre del 2019, el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de las mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medidas de protección y una reparación integral.

En este contexto fue necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde la perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, por lo que el 3 de enero del 2020 fue publicado en Diario Oficial de Federación (DOF) el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual.

El PROTOCOLO señala entre sus objetivos:

- Definir mecanismos para orientar, y en su caso, brindar acompañamiento especializados, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia.
- Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la APF, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual.

Además, dispone en el numeral 14, que: La Unidad de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de género en las Dependencias y Entidades emitirá una convocatoria abierta dirigida a las personas servidoras públicas para elegir a las Personas Consejeras que se desempeñarán en las distintas instalaciones de las Dependencias o Entidades [...] Las Unidades de Administración y Finanzas proveerán las condiciones mínimas de operación que aseguren el cumplimiento de sus funciones.

Para atender lo dispuesto por el Protocolo, la Unidad de Igualdad de Género ha difundido dos convocatorias abiertas dirigidas a personas servidoras públicas para elegir a las Personas consejeras. Al momento, la Secretaría cuenta con 21 Personas Consejeras (17 mujeres y 4 hombres).

Por su parte, en el numeral 12, inciso g) del Protocolo la norma dispone que la dependencia debe proporcionar a la Persona Consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual. Con base en lo anterior, la Unidad de Igualdad de Género implementó el taller “Rutas de atención al hostigamiento sexual y acoso sexual en la SHCP” el cual estuvo dirigido a las Personas Consejeras actuales en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El taller tuvo como objetivo identificar y diferenciar el ámbito de competencia, mecanismos de denuncia y otros elementos correspondientes a las instancias de la SHCP involucradas en la atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual. Así como que las Personas Consejeras cuenten con los elementos necesarios para desempeñar sus funciones de manera oportuna y eficiente.

## 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 taller se llevó a cabo de manera presencial en las instalaciones de la dependencia, y se desarrolló con la participación de las personas integrantes del Órgano Interno de Control, el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés (CEPCI), la Dirección de Relaciones Laborales y la Unidad de Igualdad de Género de la dependencia. Para esta actividad de capacitación se contó con la participación de **38 personas (26 mujeres y 12 hombres)**.

#### **2. Curso de sensibilización en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres en INDEP, 24 de junio de 2022**

Con el propósito de dar cumplimiento a la estrategia transversal 2 del Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024, las acciones 1.2.2. y 1.4.5 del PORIGUALDAD 2020-2024, así como fomentar la consolidación de una cultura institucional incluyente, con igualdad, libre de discriminación y violencia en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF), es que la Unidad de Igualdad de Género desarrolló e implementó el curso de sensibilización en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, el cual se impartió al personal adscrito al Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado (INDEP).

Con este curso se abordó el marco conceptual sobre la perspectiva de género, los roles y estereotipos en razón del género, el precepto de igualdad y no discriminación; así como la configuración del derecho a la igualdad, el marco normativo internacional y nacional de los derechos humanos de las mujeres, y para concluir se explicó la importancia de implementar las acciones descritas en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. En esta actividad de sensibilización se tuvo la participación de **65 personas (33 mujeres y 32 hombres)**.

#### **3. Curso de Inducción en Igualdad y No Discriminación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (Procuraduría Fiscal), 23 de junio de 2022**

Con el propósito de dar cumplimiento a la estrategia transversal 2 del Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024, las acciones 1.2.2. y 1.4.5 del PROIGUALDAD 2020-2024, así como al numeral 19 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual); es que la Unidad de Igualdad de Género desarrolló e implementó un curso de Inducción en Igualdad y No Discriminación dirigido a los y las servidoras públicas de la dependencia, de manera específica a quienes ingresan por primera vez a la misma.

El curso de inducción tiene como propósito que el personal de nuevo ingreso a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público conozca las instancias, los mecanismos e instrumentos con los que cuenta la institución para promover y fortalecer las acciones que permitan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como la construcción de espacios laborales incluyentes, libres de violencia y de discriminación. Es importante señalar que este curso se imparte de manera presencial y será replicado de manera trimestral a todo el personal de nuevo ingreso.

De manera específica, el 28 de junio del año en curso, se desarrolló el curso de inducción al personal adscrito a la Procuraduría Fiscal de la Federación de la SHCP, contando con una participación de **21 personas (9 mujeres y 12 hombres)**.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### 4. Curso de Inducción en Igualdad y No Discriminación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (Palacio Nacional), 28 de junio de 2022

La Unidad de Igualdad de Género realizó un segundo curso de inducción de manera presencial al personal adscrito del inmueble de Palacio Nacional. Este curso tiene una duración de dos horas y media en la cual se aborda el marco normativo nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación, igualdad de género y no discriminación. Este curso se implementa para dar cumplimiento a lo descrito en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal, en el cual se solicita que todo el personal de la Administración Pública Federal debe sensibilizarse y capacitarse en la materia. Para esta segunda actividad, se tuvo una asistencia de **16 personas (10 mujeres y 6 hombres)**.

En el segundo trimestre del ejercicio fiscal 2022, se programó un total de 100 personas por sensibilizar y capacitar; esta meta establecida se cumplió debido a que se implementaron cuatro acciones estratégicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres donde se tuvo una participación total de **140 servidoras y servidores públicos (78 mujeres y 62 hombres)**.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Como resultado de dos años de pandemia por el SARS-CoV2, causante de la enfermedad COVID-19, se cuenta con evidencia suficiente para institucionalizar el uso de plataformas electrónicas como una herramienta indispensable para la implementación de acciones de sensibilización, capacitación y profesionalización, pues permite un alcance mayor a bajo costo. En este sentido, se sugiere seguir realizando actividades en línea y a distancia para acciones de sensibilización y capacitación, siempre que se privilegie el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje. Lo anterior, debido a que en el mes de junio se han presentado diversos casos de Covid-19 en el personal de la dependencia, lo que dificulta que las acciones estratégicas sean desarrolladas y atendidas de manera 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:** 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

A partir de la ratificación del Estado Mexicano sobre la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979, por sus siglas en inglés) en 1981. De conformidad con lo dispuesto en el primer punto del artículo 17 de la Convención en comento, se estipula que con el “fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la presente Convención se establecerá un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (denominado el Comité). A su vez, en el artículo 18 del mismo instrumento se establece que “los Estados Parte se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la Convención” ...por lo menos cada cuatro años.

En este tenor, en julio de 2018 el Estado Mexicano rindió su informe periódico ante el Comité de la CEDAW mismo que emitió un documento con las recomendaciones y observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México. Entre las principales recomendaciones se encuentran las siguientes:

- 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.
- Mejorar el conocimiento de los derechos humanos de las mujeres mediante campañas y actividades de sensibilización y capacitación.
- Hacer cumplir las leyes de protección y promoción de las licencias de maternidad.



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

- 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 las mujeres indígenas y afrodescendientes, las mujeres rurales, las defensoras de derechos humanos y periodistas, las mujeres migrantes y refugiadas. Así como la población LGBTI.
- 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.

Con el propósito de dar atención a las recomendaciones y observaciones, el Estado Mexicano ha implementado un marco jurídico y programático específico en materia de derechos humanos de las mujeres y las niñas. Desde el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 desde donde se desprenden los tres programas especiales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a decir: el PROGRAMA Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024 (PRONAIND); el PROGRAMA Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024 (PIPASEVM); y el PROGRAMA Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD).

En el PRONAIND pretende reducir las prácticas discriminatorias que profundizan la exclusión y la desigualdad sociales, en especial para los grupos que histórica y sistemáticamente han sido discriminados en ámbitos como la salud, educación, trabajo, seguridad social, seguridad y justicia. Por ello, una de las estrategias prioritarias en este Programa es el fortalecimiento de las capacidades, habilidades dirigidas a la eliminación de todas las formas de violencias en contra de las mujeres y las niñas.

Por su parte, el PIPASEVM se propone disminuir las violencias contra las mujeres mediante la implementación de medidas preventivas de los factores de riesgo; así como promover servicios de atención integral especializada y fomentar la procuración e impartición de justicia con perspectiva de género para los casos de violencia contra las mujeres. Este Programa pone en relieve la importancia de combatir todas las formas de violencias contra los grupos poblacionales de mujeres en los ámbitos sociales, políticos, económicos, educativos y laborales. En este último, se centra en la aplicación y seguimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en los centros de trabajo.

El PROIGUALDAD 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 Programa 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 una vida libre de violencia para 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, mediante su “Programa de Igualdad y No Discriminación en la SHCP 2021-2024” (Programa Institucional) ha implementado diversas acciones para abonar en la construcción de centros de trabajo más incluyentes, igualitarios y libres de violencias contra las mujeres.

Bajo esta tesitura, la Unidad de Igualdad de Género de la SHCP considera que uno de los pilares que abonan en el combate de los estereotipos y roles de género en los espacios laborales; así como en el sostenimiento de los procesos de institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública de los gobiernos son los procesos de sensibilización, capacitación y profesionalización en temáticas de igualdad 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 no discriminación. Se parte del supuesto de que, las personas son quienes dan vida a una organización (social, educativa, pública, política) y, en consecuencia, representan el verdadero factor de progreso en dicha organización. Aun cuando la capacitación, está pensada para mejorar la productividad de una organización, ésta también tiene importantes efectos sociales, pues los conocimientos, las destrezas y las aptitudes adquiridas no sólo ayudan a las personas a perfeccionarse en su trabajo, sino también para su vida.

Aunado a ello, se parte de la necesidad de iniciar procesos de transformación cultural que permitan eliminar los estereotipos de género, el sexismo en el uso del lenguaje, la invisibilización del trabajo, las desigualdades en el ejercicio del poder en contra de las mujeres y las desigualdades en razón del género. De ahí la importancia de diseñar e implementar acciones de sensibilización y concientización donde se intercambien reflexiones y conocimientos sobre la importancia de formarnos en y desde la igualdad de género. Bajo estas premisas, en el ejercicio fiscal 2021, se implementó un Programa Anual de Capacitación en Igualdad de Género (PAC-IG) mismo que resulta prescindible para el ejercicio fiscal actual. Las temáticas revisadas en el PAC-IG fueron: prevención y atención de la violencia laboral y el hostigamiento y acoso sexual; claves para la igualdad y la no discriminación; acciones de corresponsabilidad y conciliación entre la vida laboral, familiar y personal; diversidades sexuales; nuevas masculinidades y paternidades positivas; el derecho a una vida libre de violencias para las mujeres; derechos humanos de las mujeres y políticas públicas; e Inclusión financiera, clave para la independencia económica y el empoderamiento de las mujeres.

Para el ejercicio fiscal 2022, se diseñó y elaboró el Programa Anual de Capacitación de Igualdad de Género (PAC-IG 2022) el cual surge de los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación aplicado al personal de la SHCP entre diciembre de 2021 y febrero de 2022; y de los resultados obtenidos en la Encuesta de Percepción de Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en los Centros de Trabajo de la SHCP aplicada en el mes de noviembre 2021. El PAC-IG 2022 tiene como propósito articular procesos de formación en y desde la perspectiva de igualdad de género que contribuyan a desarrollar habilidades sociales, personales y cognitivas para la resolución no violenta de conflictos, el establecimiento de relaciones igualitarias; el autocuidado en las y los servidores públicos del sector hacendario; y el combate a las violencias contra las mujeres en los centros de trabajo.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En cumplimiento a la estrategia transversal 2 del Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024; la acción 1.2.2. del PROIGUALDAD 2020-2024; la acción 1.1.4 del PIPASEVM 2021-2024; las acciones 5.1.1, 5.1.5, 5.1.7 y 5.1.8 del Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024; durante el segundo trimestre del ejercicio fiscal 2022, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público –mediante la Unidad de Igualdad de Género emitió y difundió un documento con la oferta de capacitación a distancia disponible en plataformas de diversas instituciones de la Administración Pública Federal. La

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

oferta de capacitación incluyó temáticas relacionadas con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, misma que fue distribuida al personal adscrito del Sector Hacendario (Central y Coordinado).

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

La Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México en vinculación con la Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia (CUAIEED-UNAM) se ofertan diversos cursos en línea mediante la plataforma electrónica "Aprendo+" de manera gratuita para toda persona interesada en aprender sobre los derechos humanos. Todos tienen una duración de entre 6 y 30 horas. Son de autoestudio, es decir cada persona decide cuándo iniciar y concluir cada curso. Los cursos tienen videos, lecturas, vínculos a otros sitios, imágenes, audios y otros elementos que presentan los temas a estudiar. Con las actividades de aprendizaje se refuerzan los conocimientos y se verifica el proceso de aprendizaje. Los cursos que fueron tomados durante el trimestre que se informa, son:

Nombre del curso	Mujeres	Hombres	Total
UNAM-CDHCDMX-Uno, dos, tres por los derechos humanos	1	0	1
CDHCDMX-Violencia de género. Eliminar la violencia contra las mujeres y niñas	31	15	46
<b>Totales</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>47</b>

#### 2. Plataforma electrónica de la CNDH

Uno de los principales objetivos de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) es contribuir a crear una cultura de respeto a los derechos humanos mediante la formación y capacitación de las personas; por ello, la Dirección General de Educación en Derechos Humanos de la Secretaría Técnica del Consejo Consultivo ofrece una serie de actividades educativas anuales en línea, a través de su portal "Educa CNDH". En este segundo trimestre de 2022, se tomaron los siguientes cursos.

Nombre del curso	Mujeres	Hombres	Total
CNDH-Acoso escolar, violencia escolar y en la escuela	1	0	1
CNDH-Autonomía y Derechos Humanos de las Mujeres	8	0	8
CNDH-Convivencia Escolar desde la Perspectiva de los Derechos Humanos	1	0	1
CNDH-Curso Básico de Derechos Humanos	52	33	85
CNDH-Derechos Humanos y Género	52	28	80
CNDH-Derechos Humanos y Violencia	0	1	1
CNDH-Diplomado en Derechos Humanos desde la Perspectiva de Género	3	1	4
CNDH-Diversidad Sexual y Derechos Humanos	5	2	7
CNDH-Diversidad sexual, inclusión y no discriminación	0	1	1
CNDH-Fuerzas armadas y derechos humanos: su papel en la seguridad ciudadana.	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				
	CNDH-Género, Masculinidades y Lenguaje Incluyente y No Sexista	16	13	29
	CNDH-Impartición de justicia con perspectiva de género	0	1	1
	CNDH-Introducción a los Derechos Humanos	4	2	6
	CNDH-Investigación con perspectiva de género	1	1	2
	CNDH-Justicia transicional	1	0	1
	CNDH-Las Empresas Bajo el Enfoque de los Derechos Humanos	37	25	62
	CNDH-Libertad de Expresión	3	1	4
	CNDH-Los principios constitucionales de derechos humanos en el servicio público	15	10	25
	CNDH-Mediación y solución pacífica de conflictos	2	0	2
	CNDH-Personas con discapacidad, transformando barreras en oportunidades	2	0	2
	CNDH-Prevención de las violencias contra las adolescencias y su participación para la reconstrucción del tejido social.	1	0	1
	CNDH-Protección y Defensa de los Derechos Humanos	1	0	1
	<b>Totales</b>	<b>206</b>	<b>119</b>	<b>325</b>

### 3. Plataforma electrónica del 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. 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:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Nombre del curso	Mujeres	Hombres	Total
CONAPRED ¿Cómo promover la inclusión y la no discriminación en la escuela?	1	0	1
CONAPRED-1, 2, 3 Por todos los derechos de Niñas, Niños, Adolescentes sin discriminación	41	17	58
CONAPRED-ABC de la accesibilidad Web	0	1	1
CONAPRED-Claves para la atención pública sin discriminación	37	30	67
CONAPRED-Discriminación a personas que viven con VIH o Sida	1	1	2
CONAPRED-Discriminación, discurso de odio y alternativas incluyentes	11	8	19
CONAPRED-Diversidad sexual, inclusión y no discriminación	8	4	12
CONAPRED-El ABC de la accesibilidad web	5	8	13
CONAPRED-El ABC de la igualdad y la no discriminación	57	43	100
CONAPRED-Iguales y diferentes: La ciudadanía en los procesos electorales	1	0	1
CONAPRED-Inclusión y discapacidad	29	27	56
CONAPRED-Jóvenes, tolerancia y no discriminación	4	4	8
CONAPRED-Las medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	11	6	17
CONAPRED-Migración y Xenofobia	1	0	1
CONAPRED-Prevención social de las violencias con enfoque antidiscriminatorio	14	2	16
CONAPRED-Principios de la educación inclusiva	33	29	62
CONAPRED-Tolerancia y diversidad de creencias	19	22	41
<b>Totales</b>	<b>273</b>	<b>202</b>	<b>475</b>

#### 4. Plataforma electrónica del INMUJERES

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) tiene el micrositio "puntogénero.formación para la igualdad" donde se ofertan diversos cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Para el segundo trimestre (01 de abril al 30 de junio de 2021) se tuvo la inscripción a los siguientes cursos:

Nombre del curso	Mujeres	Hombres	Total
INMUJERES-Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres	8	4	12
INMUJERES-Súmate al protocolo	5	5	10

## 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			
INMUJERES-Violencia de género. Eliminar la violencia contra las mujeres y niñas	1	0	1
<b>Totales</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>23</b>

**5. Plataforma para el proyecto Minerva (Condusef)**

El Instituto El Proyecto Minerva creado por la Comisión Nacional para Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF), en colaboración con la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros (AMIS), tiene el propósito de brindar herramientas financieras con perspectiva de género a las mujeres que buscan fortalecer sus capacidades financieras, para tener una mayor participación en actividades económicas y tomar decisiones que les ayuden a lograr un empoderamiento, beneficiar su desarrollo personal, familiar, profesional y de su comunidad. Desde 2022 se diseñó una aplicación para acceder al curso, o bien, en el enlace: <https://minervaeducacionfinanciera.mx/>

Nombre del curso	Mujeres	Hombres	Total
CONDUSEF-Educación Financiera para Mujeres (Proyecto MINERVA)	5	6	11
<b>Totales</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

**6. Plataforma del Museo Memoria y Tolerancia**

El Centro Educativo del Museo Memoria y Tolerancia es un espacio dedicado a todos aquellos interesados en participar de la reflexión y análisis del mundo actual, a través de cursos, talleres permanentes y eventos especiales que apuesten por la memoria histórica, la paz y el respeto al otro como condición de toda justicia. La plataforma del Centro Educativo Truper nace con el objetivo de acercar los cursos gratuitos presenciales a todas las personas que, por motivos geográficos, no pueden asistir a las instalaciones del Museo Memoria y Tolerancia (Ciudad de México). Todos los cursos están abiertos al público en general. Nuestro mayor interés es que puedas conocer diversos temas en materia de derechos humanos, género, no violencia, actualidad nacional e internacional, arte y actualización docente. El enlace de los cursos está en: <http://cursosenlinea.myt.org.mx/nuevo/>. En el segundo trimestre se tomaron los siguientes cursos:

Nombre del curso	Mujeres	Hombres	Total
MUSEO MYT-Comunicación no violenta	1	0	1
MUSEO MYT-Hombres del Siglo XXI: La herencia caballeresca de la cultura heterosexual	0	1	1
MUSEO MYT-La Mujer en el Islam: mitos y realidades	0	1	1
<b>Totales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### 7. Plataforma de la Secretaría de la Función Pública

La Secretaría cuenta con el Sistema de Capacitación Virtual para los Servidores Públicos (SICAVISIP) donde se ofrecen cursos en línea y a distancia, éstos están pensados para que las y los servidores públicos adquieran, desarrollen y actualicen conocimientos y capacidades sobre temáticas vinculadas a sus funciones y aquellas que son transversales a la Administración Pública. Este portal tiene como objetivo brindar a la persona servidora pública, de manera fácil, accesible y dinámica, la posibilidad de cursar una amplia oferta de programas de capacitación y formación, así como conocer los cursos y actividades académicas dirigidas a servidores públicos que imparten diversas instituciones. El enlace de acceso es:

<http://sicavisip.apps.funcionpublica.gob.mx/objetivo/>

Nombre del curso	Mujeres	Hombres	Total
SFP-Administración Pública Federal libre de violencia. Combate al acoso sexual y al hostigamiento sexual	30	17	47
SFP-Inducción a la Igualdad de Género para servidoras y servidores públicos de la APF	24	19	43
SFP-Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	8	14	22
<b>Totales</b>	<b>62</b>	<b>50</b>	<b>112</b>

### 8. Plataforma de la Secretaría de Bienestar

La Secretaría cuenta con una plataforma electrónica para los cursos de inducción que están dirigidos al personal de nuevo ingreso en la dependencia, el link de acceso es: <https://cursos.bienestar.gob.mx/moodle/>

Nombre del curso	Mujeres	Hombres	Total
Secretaria Bienestar-Hostigamiento y acoso sexual	0	2	2
<b>Totales</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

### 9. Plataforma del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia

La Secretaría de Salud, mediante el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, cuenta con cursos en línea y a distancia para el personal del servicio público y el público en general. En link de acceso es: <http://formacion.virtual.dif.gob.mx/cursos/prevenir.html>

Nombre del curso	Mujeres	Hombres	Total
SNDIF-Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes	2	0	2
SNDIF-Prevenir, atender y erradicar las violencias contra las mujeres. Una tarea urgente y colectiva	3	1	4
<b>Totales</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

## 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

##### 10. Plataforma México-X

Esta plataforma electrónica brinda el curso “Las violencias. Un abordaje desde la salud”, el cual busca abordar el tema de las violencias, los diferentes tipos de violencia que existen y el contexto en el que se desarrolla, así como identificar la relación bidireccional con el consumo de sustancias y sus efectos en la salud. Para que las personas que realicen este curso aprendan herramientas teóricas y prácticas y, con ello logren contribuir a la desnaturalización de la violencia en todas sus manifestaciones, tanto en su vida personal como en la laboral. El link de ingreso es:

[https://mexicox.gob.mx/courses/course-v1:STCONSAME+LVUA21091X+2021\\_10/about](https://mexicox.gob.mx/courses/course-v1:STCONSAME+LVUA21091X+2021_10/about)

Nombre del curso	Mujeres	Hombres	Total
MEXICO X-Las violencias, un abordaje desde la salud	1	0	1
<b>Totales</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Durante el segundo trimestre de 2022, se logró sensibilizar y capacitar a un total de **599 servidoras públicas y 406 servidores públicos del Sector Hacendario (1,005 personas en total)** de las 350 personas que se programaron para este trimestre.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La actividad de capacitación referida se realizó en la modalidad presencial, entre las ventajas de este tipo de modalidades se encuentran:

- Permite Incentivar la participación al aplicar técnicas pedagógicas.
- Propicia un mayor contacto entre las personas que intervienen (persona facilitadora y las personas asistentes).
- Mayor oportunidad para despejar dudas o comentarios.
- Se incrementa la posibilidad de realizar un espacio de debate.

Sin embargo, desde marzo de 2021, cuando el Consejo de Salubridad General en México reconoció la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) 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. Aun 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); en estos dos años de pandemia se ha observado que las plataformas digitales ofrecen la oportunidad de asistir a diversas actividades de sensibilización, capacitación y profesionalización sin tener que trasladarse a algún inmueble, cuestión que brinda reducción en costos y tiempo. En consecuencia, es necesario que se evalúe la pertinencia de actividades de formación en línea y distancia.

**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:** 160. Capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres (Información Difusión)

#### Definición de la población objetivo

Servidoras y servidores públicos del Sector Hacendario (Central y Coordinado), de cualquier nivel jerárquico y tipo de contratación. Particularmente, quienes integran la Red de Enlaces de Género.

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

Desde ONU Mujeres se entrelazan esfuerzos para trabajar en estrategias y acciones dirigidas a promover un cambio cultural a través del diseño y difusión de campañas de comunicación y prevención, abarcando temas como la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas, estereotipos y acciones discriminatorias. También, en las recomendaciones y observaciones 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.

El Comité de la CEDAW recomienda a los Estados Parte que han ratificado su compromiso con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que diseñen e implementen campañas integrales de concienciación e información pública, pues se argumenta que las campañas de difusión y comunicación permiten: 1) visibilizar los problemas de salud pública que deben ser atendidos por el Estado; 2) iniciar debates públicos sobre prácticas nocivas; 3) la reflexión personal y colectiva para de-construir aquello aprendido. Por ello, el corpus normativo y programático en México en materia de igualdad entre mujeres y hombres aglutina estas premisas del Comité de la CDEAW.

Por tal motivo, en los programas especiales en materia de derechos humanos de las mujeres y las niñas se insta a las dependencias y entidades de la Administración Pública a disminuir las conductas que constituyen violencia contra las mujeres en los centros laborales. De manera puntual en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD) se expresa la obligatoriedad de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal de implementar campañas de difusión y comunicación que contribuyan a eliminar las conductas discriminatorias contra las mujeres, las niñas y los grupos históricamente discriminados; eliminar la cultura misógina; visibilizar las consecuencias de las violencias contra las mujeres, con enfoque interseccional y pertinencia cultural; visibilizar la importancia del trabajo de cuidados y el trabajo doméstico no remunerado; evidenciar la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidados; erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo; y mostrar la participación de los hombres en la construcción de una sociedad más igualitaria, incluyente y libre de violencias para 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

En el ejercicio fiscal 2021, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público –mediante su Unidad de Igualdad de Género– diseñó y difundió 58 instrumentos de comunicación y difusión que fueron replicados en las dependencias y entidades que integran el Sector Coordinado. Los temas de información y sensibilización fueron:

#### INFOGRAFÍAS

- Día Internacional de la Lengua Materna, 21 de febrero.
- Lenguas maternas mexicanas, 25 de febrero.
- Día Internacional de las Mujeres, 08 de marzo.
- Día Internacional de Concienciación sobre el Autismo, 02 de abril.
- Día Internacional de las Niñas en las TIC, 22 de abril.
- Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, 17 de mayo.
- Día Mundial de Toma de Conciencia del Abuso y Maltrato en la Vejez, 15 de junio.
- Día Internacional del Orgullo LGBTI+, 28 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.
- Día Internacional de las Personas Mayores, 01 de octubre.
- Día Internacional de las Mujeres Rurales, 15 de octubre.
- Día Mundial de la lucha contra el Cáncer de mama, 19 de octubre.
- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 15 de noviembre.
- Día Mundial del SIDA, 01 de diciembre.
- Día Internacional de las Personas con Discapacidad, 03 de diciembre.
- Día Internacional de los Derechos Humanos, 10 de diciembre.

#### CARTAS INFORMATIVAS

- Programa de Igualdad y No Discriminación en la SHCP 2021-2024 (Programa Institucional), 01 de marzo.
- Presentación de la segunda edición del Programa de sensibilización “Claves para la igualdad y la no discriminación”, 02 de marzo.
- Criterios Salas de lactancia, 19 de abril.
- NMX-R-025-SCFI-2015. Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, 29 de abril.
- Convocatoria Personas consejeras de la SHCP contra el hostigamiento y acoso sexual, 11 de mayo.
- Convocatoria al Foro en línea “Profundizar en la corresponsabilidad para abonar a la conciliación”, 25 de mayo.
- NMX-R-025-SCFI-2015. Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (Principales ejes), 31 de mayo.
- Publicación de la lista de Personas Consejeras en la SHCP, 04 de junio.
- Convocatoria al Conversatorio en línea “A 10 años de la reforma al artículo 1º Constitucional”, 07 de junio.
- Convocatoria al ciclo de cortometrajes “Aquí en corto”, 23 y 24 de junio.
- Beneficios de la implementación de la NMX-R-025-SCFI-2015 Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

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

- Mesa de diálogo Claves para vivir una vida libre de violencias, 22 de julio.
- Diplomado de especialización en Igualdad de Género, Derechos Humanos y Políticas Públicas, 4 y 17 de agosto.
- Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, 20 de agosto.
- Simposio en línea "Resignificando las masculinidades, las paternidades y la crianza", 24 de agosto.
- Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación, 06 de septiembre.
- Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Hacienda y Crédito, 17 de septiembre.
- Jornada anual de trabajo con la Red de Enlaces de Género, 12 de octubre.
- Presentación Guía ¿Cómo construir hogares participativos?, 21 de octubre.
- Guía ¿Cómo construir hogares participativos?, 28 de octubre.
- Certificación NMX-R-025-SCFI-2015 Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, 09 de noviembre publicación.
- Programa "16 días de activismo contra la violencia de género".
- Ruta de atención para los casos de discriminación y violencia laboral, 28 de diciembre publicación.

Estos instrumentos de comunicación se difundieron mediante el correo electrónico institucional, la intranet de la Dependencia, la página institucional de la SHCP, redes sociales de la dependencia (Facebook y twitter) y el Canal Oficial de YouTube de la SHCP. La Unidad de Igualdad de Género de la SHCP con el objetivo de potenciar las actividades de difusión y promover la igualdad de género, derechos humanos y no discriminación; se estableció una estrategia interinstitucional de vinculación con las dependencias y entidades del Sector Hacendario para replicar estos instrumentos en tales entidades.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2022, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público -mediante su Unidad de Igualdad de Género- diseñó y difundió **7 infografías, 9 cartas informativas y 1 wallpaper** en materia de Derechos Humanos, no Discriminación, y violencias contra las mujeres y las niñas, mismas que se difundieron en la red institucional llamada Intranet y los correos electrónicos institucionales de las 2,473 servidoras y 2,744 servidores públicos sumando un total de 5,217. Estos instrumentos también fueron difundidos en las redes sociales de la dependencia (Facebook) y la página institucional. Con lo anterior, se da cumplimiento a la acción 2.4.4. del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024) y la estrategia transversal 1 inscrita 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).

#### INFOGRAFÍAS

##### 1. Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo, 02 de abril

La Organización de Naciones Unidas destinó esta fecha para promover la mejoría en la calidad de vida de las personas con autismo. En la infografía difundida se exponen datos importantes al respecto:

- En el mundo, 1 de cada 270 personas es autista.
- En México se estima que al menos 400 mil niñas y niños son autistas.
- El autismo no es una enfermedad, es una condición de vida donde se interpreta de manera diferente las palabras, los colores, las formas y los sonidos.

##### 2. Día Internacional de las niñas en las TIC, 28 de abril

## 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 ONU conmemora este día para promover que se aprovechen las ventajas de una mayor participación femenina en el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. En la infografía se presenta información interesante, a decir:

- En el mundo, sólo el 3% de las mujeres decide estudiar TIC.
- El 22% de profesionistas en inteligencia artificial son mujeres.
- En México, el 15% de las mujeres universitarias estudian una carrera de ingeniería,
- Las mujeres ganan aproximadamente 20% menos que los hombres, en esta área.

#### 3. Día de la Maternidad libre y voluntaria, 10 de mayo

Se estableció este día para promover la maternidad como un derecho que debe ejercerse y elegirse de manera libre, con respeto a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. La infografía expone datos importantes como:

- 19.3 millones de mujeres mexicanas son madres, de las cuales el 66.7% tienen entre 20 y 29 años. Y el 6.6% son adolescentes de 12 a 19 años.
- 53.4% de las mujeres en edad fértil (15 a 49 años) utilizan algún método anticonceptivo.
- En la Ciudad de México de 2007 a marzo de 2022 se han realizado más de 247 mil interrupciones legales de embarazo.

#### 4. Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia, 17 de mayo

En este día la ONU, diversos países y organizaciones de la sociedad civil, unen su voz para reconocer la diversidad sexual y de género, así como para rechazar la discriminación. En 1990, la OMS determinó que la homosexualidad no es una enfermedad mental. La infografía que se difundió indica lo siguiente:

- En el mundo, 70 países castigan las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo.
- 81 estados miembros de la ONU tienen leyes que protegen contra la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual.
- Desde hace 12 años en la Ciudad de México se permite la adopción en las familias homoparentales.

#### 5. Reforma constitucional, 10 de junio

Hace 11 años, en México, se modificó la forma de proteger los derechos humanos de las personas. Con esta reforma:

- Se elevaron a rango constitucional los derechos humanos con el cambio en la denominación del Capítulo I del Título "De los Derechos Humanos y sus Garantías".
- Se reconocieron los derechos humanos expresados en la Constitución y en todos los instrumentos internacionales que el Estado mexicano ha firmado y ratificado.
- Se estableció el principio *pro persona*.
- Se dio reconocimiento de la universalidad. Interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos.
- En el artículo 1º se incorpora progresivamente la perspectiva de derechos humanos en todos los programas de gobierno.

#### 6. Día Mundial de Toma de Conciencia del Abuso y Maltrato en la Vejez, 15 de junio

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La ONU estableció este día para expresare la oposición a abusos y sufrimientos de personas mayores. La infografía diseñada y difundida, expone datos relevantes sobre el tema:

- En el mundo, las tasas de maltrato a las personas mayores han aumentado durante la pandemia por la Covid-19.
- 1 de cada 6 personas mayores sufren algún tipo de abuso o maltrato.
- Menos del 20% de las personas de edad de jubilación reciben una pensión.
- Sólo 1 de cada 24 casos de maltrato es denunciado.
- En México, entre el 8% y el 19% de las personas mayores viven algún tipo de maltrato.
- El tipo de maltrato más frecuente es el psicológico, seguido del abuso económico, el maltrato físico, la negligencia y el abuso sexual.
- Se presenta mayor prevalencia de maltrato en las mujeres.

#### 7. Día Internacional del Orgullo LGBTI+, 28 de junio

En este día se conmemora el inicio del movimiento de liberación homosexual que surge en 1969 en Nueva York, con el propósito de fomentar respeto, igualdad y dignidad de las personas de la diversidad sexual. La infografía difundida expresa datos interesantes, como:

- En 2022 se llevó a cabo la 44ª marcha del orgullo gay cuyo lema fue “las calles son nuestras: por una diversidad libre de odio, violencia y machismo”.
- Las lesbianas han estado en lucha por una transformación integral.
- En 2021, se realizó la primera marcha de mexicanas lesbianas y trans, para exigir sus derechos y condenar actos de violencia.
- Cada mes se registran más de 6 asesinatos de odio contra personas LGBTI+

### CARTAS INFORMATIVAS

#### 1. Guía de recomendaciones para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones de la SHCP, 07 de abril

La Unidad de Igualdad de Género elaboró y publicó una “Guía de recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público” en la página de la Secretaría, como una herramienta que busca promover el uso del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio en las comunicaciones escritas, visuales y orales al interior de la Secretaría, para contribuir a la construcción de centros de trabajo incluyentes e igualitarios para todas las personas. Esta Guía se difundió mediante el correo electrónico institucional, la red interna (intranet) y en la página institucional de la Secretaría cuyo link de acceso es: <https://www.gob.mx/shcp/documentos/guia-de-recomendaciones-para-el-uso-del-lenguaje-incluyente-y-no-sexista-en-las-comunicaciones-de-la-secretaria-de-hacienda>).

#### 2. Resultados Convocatoria abierta para Personas Consejeras de la SHCP contra el hostigamiento y acoso sexual, 26 de abril

El 03 de enero de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, mismo que entró en vigor el 17 de febrero de 2020 y que tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal. Y considerando que el numeral 6 inciso y) del Protocolo señala que la Persona Consejera es la persona designada para orientar y acompañar a la presunta víctima por hostigamiento sexual y acoso sexual. Asimismo, en cumplimiento del numeral 14 del Protocolo en comento se indica que la Unidad de Administración y Finanzas en coordinación con la Unidad de Igualdad de Género emitirán una convocatoria para la integración del directorio de las Personas consejeras.

## 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 este sentido, la Unidad de Igualdad de Género emitió la “Convocatoria abierta al personal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para participar como personas consejeras en atención al PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual”. Los resultados de esta convocatoria se publicaron el 26 de abril de 2022, resultando un total de 21 personas consejeras en la Secretaría.

#### **3. Observatorio Nacional para la Prevención del Reclutamiento de Niñas, Niños y Adolescentes, 13 de mayo**

En las instalaciones de la Secretaría de Seguridad Ciudadana y Protección Civil se instaló el Observatorio Nacional para la Prevención del Reclutamiento de Niñas, Niños y Adolescentes (ONPRENNA) el cual constituye un instrumento electrónico que concentra información cualitativa y cuantitativa sobre el fenómeno de reclutamiento de niñas, niños y adolescentes con el fin de visibilizar los factores de riesgo, los tipos de reclutamiento, las actividades delictivas y el impacto de esta problemática, para establecer acciones de prevención y atención de manera específica y focalizada. El Observatorio cuenta con un Consejo que está integrado por organizaciones civiles, el sector académico, personal del servicio público y personas dedicadas a la investigación, entre las cuales se encuentran:

- La Casa Quinqué
- La Comisión Interdefensora de los Derechos Humanos
- Desarrollo Humano AC
- Justicia Juvenil
- Red por los Derechos de la Infancia
- Reinserta un Mexicano AC
- Seguridad Ciudadana y Política Pública
- Movilización de World Vision de México

#### **4. Foro Claves para fomentar una conciliación y corresponsabilidad posible, 25 de mayo**

En el marco de la conmemoración del Día Nacional del Balance Trabajo-Familia, publicado el 03 de mayo de 2019 en el Diario Oficial de la Federación, donde se declara el 1º de junio de cada año para tal efecto. La Unidad de Igualdad de Género realizó el foro en línea “Claves para fomentar una conciliación y corresponsabilidad posible”, el pasado 1º de junio del año en curso. En esta actividad se tuvo la participación del OXFAM México, cuya representante expuso algunas claves para fomentar la corresponsabilidad y conciliación entre las personas. Un segundo bloque fue desarrollado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) México, cuyo personal presentó el estudio “Madres trabajadoras y Covid-19: Efectos de la pandemia en circunstancia de teletrabajo en México”. Y el cierre estuvo a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), cuyas ponentes expusieron los resultados obtenidos en la Encuesta sobre Necesidades de Cuidados en Pandemia en la Administración Pública Federal 2021.

#### **5. Funciones de las Personas consejeras para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual de la SHCP, 31 de mayo**

En cumplimiento al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, mismo que entró en vigor el 17 de febrero de 2020, en específico en el numeral 16 donde se expresa las funciones de una persona consejera en el marco de aplicación del PROTOCOLO, a decir:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- a) Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva;
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Unidad de Administración y Finanzas para actuar en determinado sentido;
- f) Hacer del conocimiento por escrito al Órgano interno de control y/o de quien presida el Comité cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación del presente Protocolo, y a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control;
- g) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal;
- h) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Secretaría o al secretario Ejecutivo del comité y/o al Órgano interno de control, a través del área de quejas, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto;
- i) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- j) Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría;
- k) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo;
- l) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que existen, así como de las alternativas respecto del anonimato, y
- m) Determinar si existe la necesidad de solicitar medidas de protección, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas, en virtud del riesgo de la presunta víctima.

#### 6. Buzón virtua@l contra el acoso y hostigamiento sexual, 08 de junio

Con el propósito de fomentar la cultura de la denuncia de conductas que constituyen hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Unidad de Igualdad de Género diseñó y publicó el buzón virtual contra el acoso y hostigamiento sexual, el cual está disponible en un formulario digital. Cabe señalar que el formulario del buzón está alineado a los marcos normativos institucionales en la materia; así como al formato de primer contacto para la presentación de denuncias de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual proporcionado por la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres. La difusión del buzón virtual se realizó mediante los correos electrónicos institucionales de las y los servidores públicos de la Secretaría.

#### 7. Ruta para denunciar hostigamiento y acoso sexual en la SHCP, 08 de junio

Con el objetivo de informar al personal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Unidad de Igualdad de Género elaboró una carta informativa sobre las vías y rutas de atención a posibles casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo. Lo anterior, de conformidad con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, publicado el 03 de enero de 2020 en el Diario Oficial de la Federación.

#### 8. Paternidad activa primera parte, 20 de junio

La carta informativa sobre paternidad activa indica que las personas que cuentan con un padre más presente, comprometido y efectivo en su vida, las personas tienen:

## 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

- Mejor autoestima
- Más habilidades sociales
- Mejor desempeño escolar
- Mayor bienestar psicológico
- Son más resilientes
- 

Con esta carta informativa se propone sensibilizar a los hombres padres de la dependencia para favorecer su involucramiento en la crianza de sus hijas e hijos. La carta en comentario fue difundida por los medios institucionales (correo electrónico).

#### 9. Paternidad activa segunda parte, 23 de junio

La carta informativa versó sobre las claves para una paternidad activa, entre las cuales se encuentran:

- Promover un vínculo cariñoso
- Compartir tareas domésticas
- Participar en la crianza y tareas de cuidado
- Intervenir en el desarrollo de su hija o hijo
- Brindar una crianza respetuosa

Asimismo, se enfatiza sobre la importancia de evitar actitudes negativas en las paternidades, como:

- Estrés laboral y/o económico
- Violencia familiar
- Actitudes machistas
- Estar ausente, pensar que tu presencia no es importante
- No estar atento a las necesidades de su hija o hijo

Cabe señalar que, esta carta informativa fue elaborada con la participación del Subcomité de Corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

#### WALLPAPER

En el marco del día del padre (o de las paternidades), la Unidad de Igualdad de Género elaboró y publicó una carta informativa sobre las claves para ejercer una paternidad más activa. La carta informativa sobre paternidad activa indica que las personas que cuentan con un padre más presente, comprometido y efectivo en su vida, las personas tienen:

- Mejor autoestima
- Más habilidades sociales
- Mejor desempeño escolar
- Mayor bienestar psicológico
- Son más resilientes
- 

Con esta carta informativa se propone sensibilizar a los hombres padres de la dependencia para favorecer su involucramiento en la crianza de sus hijas e hijos. La carta en comentario fue difundida por los medios



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

institucionales (correo electrónico). Esta carta informativa se difundió también como fondo de escritorio (*wallpaper*) en los equipos de cómputo del personal de la Secretaría.

#### VINCULACIÓN CON EL SECTOR COORDINADO

La Unidad de Igualdad de Género 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 **7 infografías y 1 carta informativa**. La información ha sido difundida a **44,140** personas servidoras públicas de los Organismos Desconcentrados, Descentralizados y entidades del Sector Coordinado de la SHCP.

Las infografías enviadas fueron:

- Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo
- Día Internacional de las niñas en las TIC
- Día de la Maternidad libre y voluntaria
- Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia
- Reforma constitucional
- Día Mundial de Toma de Conciencia del Abuso y Maltrato en la Vejez
- Día Internacional del Orgullo LGBTI+

Las cartas informativas compartidas son:

- Convocatoria al foro en línea "Claves para fomentar una conciliación y corresponsabilidad posible"
- Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo
- Día Internacional de las niñas en las TIC
- Día de la Maternidad libre y voluntaria
- Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia
- Reforma constitucional
- Día Mundial de Toma de Conciencia del Abuso y Maltrato en la Vejez
- Día Internacional del Orgullo LGBTI+

Finalmente, la Dirección General de Recursos Humanos a través de la Unidad de Igualdad de Género, dio a conocer al Sector Coordinado de la SHCP, las diferentes plataformas que ofrecen servicios de capacitación gratuita en línea en materia de igualdad de género, derechos humanos, hostigamiento sexual y acoso sexual, entre otras. Lo anterior, con el propósito de fomentar la profesionalización de las servidoras y los servidores públicos hacendarios.

Durante el segundo trimestre de 2022, se programaron 12 acciones de difusión y comunicación para la sensibilización del personal de la SHCP en materia de igualdad de género, no discriminación y violencia contra las mujeres y niñas. La meta programada se cumplió debido a que se difundieron un total de **17 instrumentos de difusión y comunicación** mediante el correo electrónico institucional, la intranet de la Dependencia, la página institucional de la SHCP, redes sociales de la dependencia (*Facebook* y *twitter*) y el Canal Oficial de YouTube de la SHCP. Cabe señalar que, los 17 instrumentos de difusión tuvieron impacto en **2,473 servidoras públicas y 2,744 servidores públicos (5,217\* personas en total)**.

\* Cifra con fecha de corte al 31 de marzo del 2022.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

A partir de la declaración de la emergencia sanitaria por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México, en marzo de 2020, se ha priorizado el uso de las herramientas tecnológicas como plataformas informáticas, o bien, el uso de redes sociales para realizar actividades de sensibilización, difusión y capacitación para el personal del servicio público de la Administración Pública Federal. Por ello, la Unidad de Igualdad de Género ha priorizado



---

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

### **INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
el uso de las herramientas de difusión electrónicas, esto ha permitido tener una mayor cobertura en la difusión; no obstante, se detecta la necesidad de contar con recurso disponible para la impresión de material de difusión y de comunicación que se suelen utilizar en los procesos de capacitación con fines pedagógicos.

**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:** 138, 139, 116, 111

**Nombre de la UR:** Dirección General de Comunicación Social, Dirección General de Derechos Humanos, Dirección General de Derechos Humanos, Jefatura del Estado Mayor de la Defensa Nacional.

**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. 102. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género. 103. 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, 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), 604 Mejoramiento del ambiente laboral.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres y Hombres militares en el servicio activo, de entre 18 y 65 años de edad.

#### 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:

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. 2022**”, 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.

## 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

- 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.
- Generar una mayor corresponsabilidad del personal militar (mujeres y hombres) entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.
- 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, 2020 y 2021, han permitido disminuir la brecha de género existente entre mujeres y hombres pertenecientes al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, 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, en la Secretaría de la Defensa Nacional, han 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 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 2022, se realizó de la siguiente manera:

Acción estratégica y su indicador			Nombre del proyecto.
Tipo de acción	Número de acción	Indicador	
Acciones que promuevan la	113	Porcentaje de avance en la	Campaña de difusión interna.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

igualdad entre mujeres y hombres.	Campaña de difusión interna para la sensibilización de los integrantes del Ejército y F.A.M., sobre Derechos Humanos de las Mujeres, no discriminación, acoso y hostigamiento sexual.	Campaña de Difusión Interna.	
Acciones que promuevan la igualdad entre Mujeres y Hombres	<b>157</b> Capacitación y Sensibilización en temas de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	Porcentaje de avance en la impartición del Diplomado.	Diplomado de Igualdad de Género.
		Porcentaje de avance en la impartición del Curso de Igualdad.	Diplomados "Masculinidades Hegemónicas del feminismo a los estudios de Género de los hombres".
	<b>433</b> Capacitar y Sensibilizar al personal en temas de prevención de la discriminación, la violencia de género y el hostigamiento y acoso sexual.	Porcentaje de avance en la impartición de los Talleres.	Curso de Igualdad de Género.
	<b>296</b> Sensibilizar y/o formar al personal militar para contribuir a mejorar las prácticas educativas con perspectiva de género.	Porcentaje de Avance en la materialización de los Talleres.	Talleres para la prevención de Violencia de Género.
	<b>408</b> Capacitación y sensibilización para erradicar la Violencia de Género.	Porcentaje de Avance en la materialización de los Talleres.	Talleres de Igualdad de Género y Derechos Humanos.
			Talleres de Perspectiva de Género, Violencia de Género y Hostigamiento y Acoso Sexual.

### Acción estratégica y su indicador.

Tipo de acción.	Número de acción.	Indicador.	Nombre del proyecto.
Acciones que promueven la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.	<b>604</b> 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 local y Adquisición e instalación de un <i>Bodyscanner</i> y una banda deslizadora de rayos "X" para la Prisión Militar de la V Región Militar.
			Construcción de un alojamiento para mujeres militares del Campo Militar Número 38-A, Tenosique, Tabasco.
			Adecuación y Equipamiento de la clínica de colposcopia del Hospital Militar de Especialidades de la Mujer y Neonatología (Lomas de Sotelo, Ciudad de México).
			Construcción de un alojamiento para mujeres de la Dirección General de Cartografía.
			Construcción de un alojamiento para mujeres militares pertenecientes al Cuartel General de la 35/a. Zona Militar (Chilpancingo, Guerrero)

## 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 erradicación de cualquier forma de discriminación de género.		Porcentaje de Avance en la Adquisición de Equipo para Instalaciones Militares con Perspectiva de Género.	Construcción de un alojamiento para mujeres de la Banda de Música de la Comandancia del Ejército (Campo Militar Número 1-A, Ciudad de México)
			Construcción de un alojamiento para mujeres militares pertenecientes al 1/er. Batallón de Transmisiones y Escuela Militar del Servicio de Transmisiones (Los Leones Tacuba, Ciudad de México)
			Acondicionamiento y equipamiento de una sala de lactancia para la mujer en las instalaciones del 3/er. Batallón de Servicios Especiales de Policía Militar (Santa Lucía, Estado de México)
			Ampliación del alojamiento para el personal de mujeres Pertenecientes al Cuartel General de la 33/a. Zona Militar (Campeche, Campeche).
			Construcción del Centro de Liderazgo Militar.
			Confección de 5,000 uniformes maternales para mujeres militares embarazadas.
			Producción de 1,000 chalecos antibala, para mujeres militares de artillería, zapadoras y paracaidistas.
			Adquisición de 8 bicicletas eléctricas para las mujeres de Policía Militar del 1/er. Batallón Servicios Especiales de Policía Militar.

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 se describen a continuación:**

##### **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 Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, a fin de fomentar una cultura de sensibilización en materia de igualdad de género, prevenir, erradicar y sancionar el hostigamiento y acoso sexual, corresponsabilidad en la vida familiar y laboral y la eliminación de la violencia de género.

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

- Proceso administrativo y legal.
- Focus group.*
- Material de Difusión.
- Distribución.

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### e. *Postest.*

La "Campaña de Difusión Interna" se elaborará con base a los resultados de la evaluación del estudio *postest* 2021 y análisis del *focus group* 2022, a fin de determinar los objetivos y metas a cumplirse y estar en condiciones de elaborar un plan de trabajo que permita desarrollar una campaña integral que sensibilice al personal militar y dé como resultados una difusión favorable para este Instituto Armado.

### B. Actividades realizadas.

- a. 12 Abr. 2022, la empresa Sistemas de Inteligencia en Mercados y Opinión S.C., llevó a cabo el estudio *Focus Group*, a una muestra del personal militar de la I Región Militar.
- b. 25 Abr. 2022, se remitió al Coordinador General de Comunicación Social y Vocero del Gobierno de la República y Dirección General de Normatividad de Comunicación de la Secretaría de Gobernación, los resultados del estudio Focus Group, con objeto de ser validados.
- c. 26 Abr. 2022, la empresa Sistemas de Inteligencia en Mercados y Opinión, S.C., realizó la presentación del resultados de las entrevistas (Focus Group), con la participación de personal de la Subsecretaría de la Defensa nacional, Dir. Gral. DD.HH. y Dir. Gral. Com. Soc., en donde se recomendaron diversas adecuaciones a la imagen y contenido del material gráfico, procediendo a realizarse por la Dir.Gral. Com. Soc.
- d. 9 May. 2022, se remitieron las fichas técnicas y tarjeta de requerimientos del servicio de producción de artículos promocionales de la Campaña al área de Estudios de Mercado de esta Dirección General, a fin de llevar a cabo el estudio de mercado.
- e. 25 May. 2021, se sometieron para su aprobación de la Dirección General de Imagen de Presidencia de la República la imagen del material gráfico y artículos promocionales de la campaña.
- f. 31 May. 2022, se concluyó con la investigación de mercado y se procede a integrar la documentación para el procedimiento de contratación del servicio de producción de artículos promocionales.
- g. 1 Jun. 2022, el inicio el procedimiento de contratación del servicio de producción de artículos promocionales de la Campaña de Difusión Interna.
- h. 7 Jun. 2022, publicación de la Invitación a Cuando Menos Tres Personas, a través de la Plataforma del CompraNet para los servicios de producción de artículos promocionales de la Campaña de Difusión Interna.
- i. 16 Jun. 2022, se realizó la junta de aclaraciones del servicio de producción de artículos promocionales de la Campaña comunicacional de Difusión Interna.
- j. 22 Jun. 2022, se realizó la presentación y apertura de propuestas del servicio de producción de artículos promocionales de la Campaña de Difusión Interna.

### C. Metas alcanzadas (cualitativas).

Esta Dirección General de Comunicación Social acumuló en el presente trimestre el avance del 40% programado.

### D. Datos Relevantes.

Ninguno.

### E. Resultados.

No se reportan, toda vez que la campaña se encuentra en proceso administrativo.

### F. Conclusiones.

La Campaña de Difusión Interna, actualmente está en proceso administrativo, sin embargo, se tiene considerado que, con su difusión, se concientice y sensibilice con la información a la totalidad del personal de mujeres y hombres del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, a fin de fomentar una cultura de sensibilización en materia de igualdad de género, prevenir, erradicar y sancionar el hostigamiento

## 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 acoso sexual, corresponsabilidad en la vida familiar y laboral y la eliminación de la violencia de género.

#### G. Actividades para el próximo trimestre:

- a. 4 Jul. 2022, la Dir. Gral. Com. Soc., comunicará el fallo del servicio de producción de artículos promocionales y se iniciarán las coordinaciones con las empresas responsables del Servicio de producción, a fin de que se inicie la producción.
- b. 19 Jul. 2022, la Dir. Gral. Com. Soc., llevará a cabo la firma de los contratos con las empresas responsables del servicio de producción.
- c. Ago. 2022, las empresas responsables realizarán la entrega final de la producción de los artículos promocionales.
- d. Sep. 2022, la Dir. Gral. Com. Soc., implementará la Campaña de Difusión Interna a través de la entrega del material gráfico y artículos promocionales a las doce Regiones Militares, Zonas Militares, Cuerpos Especiales, Comandancia del Ejército Mexicano, Dependencias y Organismos del Estado Mayor Conjunto de la Secretaría de la Defensa Nacional, lo anterior a fin de que realicen la distribución de material a sus organismos subordinados terrestres y aéreos y se dé inicio a la difusión de la campaña.

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

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

##### Diplomado de Igualdad de Género.

##### • Descripción del proyecto.

El Diplomado se llevará a cabo con el objetivo de sensibilizar al personal de Mujeres y Hombres del Hospital Militar Regional "El Ciprés" Ensenada, Baja California, en temas de género, será impartido por expertos en la materia, a fin de lograr que la sensibilización tenga un mayor impacto en el personal militar. Este curso se impartirá de la siguiente manera: 120 horas, dividido en 20 sesiones de 6 horas cada una (modalidad presencial); al concluir se hará entrega de constancias de participación.

##### • Actividades realizadas.

Durante el 2/o. trimestre se registró un avance del 20% en relación a la meta trimestral programada, llevándose a cabo la planeación y materialización del proyecto, estableciendo coordinación con la U.N.A.M. (Secretaría de Desarrollo Institucional), para el Diplomado de Igualdad de Género y de esta forma poder concluir en convenio de colaboración.

##### • Metas alcanzadas (cualitativas).

Se realizaron los trámites administrativos correspondientes para la contratación del servicio a través de un convenio de colaboración, asimismo, se inició con la materialización del Diplomado, teniéndose un avance del 40% de la meta anual programada.

##### • Datos relevantes.

Ninguno.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Resultados.**

Se cuenta con un avance del 40% de la meta anual programada.

- **Conclusiones.**

Durante el 2/o. Trimestre llevó a cabo la materialización del Diplomado de Igualdad de Género del 3 al 30 de junio 2022, impartido por la U.N.A.M. (Secretaría de Desarrollo Institucional), en el auditorio del Hospital Militar Regional, Ensenada, B.C., capacitando a 30 Militares (15 Mujeres y 15 Hombres).

- **Actividades para el próximo trimestre:**

- a. Se establecerá la coordinación correspondiente entre la Institución Educativa y ese nosocomio para la elaboración de los informes de la conclusión de referido Diplomado.
- b. La elaboración del Informe Final de Actividades del Diplomado.

### Diplomado “Masculinidades Hegemónicas del feminismo a los estudios de Género de los hombres”.

- a. **Descripción del proyecto.**

La capacitación a 100 militares, entre Generales, Jefes, Oficiales y Tropa (Mujeres y Hombres) pertenecientes a las diferentes Unidades, Dependencias e Instalaciones del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, para que obtengan conocimientos respecto a las diversas formas de ejercicio de la masculinidad e identifiquen como la construcción cultural de Género ha determinado no sólo las condiciones de las mujeres, sino también la de los hombres.

- b. **Actividades realizadas.**

La materialización del Diplomado de Masculinidades Hegemónicas del feminismo a los estudios de Género de los hombres, impartido por personal especialista de la Facultad de Estudios Superiores (Cuautitlán), dependiente de la Universidad Nacional Autónoma de México, en las instalaciones del Auditorio Multimedia del Centro de Capacitación de Derechos Humanos y Género, capacitando a 50 Militares (19 Mujeres y 31 Hombres).

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

El inició de la materialización del Diplomado, teniéndose un avance del 40%, conforme a la meta anual programada.

- d. **Datos relevantes.**

Ninguno.

- e. **Resultados.**

Se cuenta con un avance del 40% de la meta anual programada.

- f. **Conclusiones.**

Durante el 2/o. Trimestre se realizó la materialización del Diplomado de Masculinidades Hegemónicas del feminismo a los estudios de Género de los hombres, impartido por personal especialista de la Facultad de Estudios Superiores (Cuautitlán), dependiente de la Universidad Nacional Autónoma de México, en las instalaciones del Auditorio Multimedia del Centro de Capacitación de Derechos Humanos y Género, capacitando a 50 Militares (19 Mujeres y 31 Hombres).

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

- a. Se establecerá la coordinación correspondiente entre la Institución Educativa y esta Dirección General, para la elaboración de los informes de la conclusión de referido Diplomado.
- b. La elaboración del Informe Final de Actividades del Diplomado.



## 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 de Igualdad de Género.

##### a. Descripción del proyecto.

La implementación de un curso que se impartirá a través de la plataforma del Centro de Capacitación Virtual del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, la Dirección General de Derechos Humanos, capacitará de forma escalonada a personal militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (Jefes, Oficiales y Tropa), en materia de igualdad de género, para que reconozcan los principales componentes de la construcción social de Género y las formas en los que los sistemas sociales han perpetuado las desigualdades entre hombres y mujeres.

##### b. Actividades realizadas.

Durante el 2/o. Trimestre se registró un avance del 20%, conforme a la meta anual programada, llevándose a cabo las actividades de coordinación para el Convenio de Colaboración, mismo que se encuentra en revisión ante el área Jurídica de la Secretaría de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México.

##### c. Metas alcanzadas (cualitativas).

A la fecha se ha cumplido con la meta trimestral establecida, teniéndose un avance del 20% durante el segundo trimestre.

##### d. Datos relevantes.

Ninguno.

##### e. Resultados.

Se cuenta con un avance del 40% de la meta anual programada.

##### f. Conclusiones.

Se cumplió con el 20% de la meta planeada durante el segundo trimestre.

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

Se tiene contemplado la materialización en la plataforma del Centro de Capacitación Virtual del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, en coordinación con la Dirección General de Derechos Humanos, a partir del 1/o. de Agosto al 16 de diciembre de 2022, mismo que será impartido por la Secretaría de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México.

### 3. Porcentaje de Avance en los Talleres de Capacitación en Perspectiva de Género.

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

#### **“Talleres de Igualdad de Género y Derechos Humanos”.**

##### A. Descripción del proyecto.

La capacitación al personal de Jefes, Oficiales y Tropa (Mujeres y Hombres), pertenecientes al Centro de Desarrollo Infantil No. 10 (Irapuato, Gto.), respecto a la Igualdad de Género y Derechos Humanos para fortalecer la perspectiva de género y garantizar el acceso de las mujeres, niñas y niños a sus derechos humanos, prevenir la violencia en todas sus formas y proveerlos de los conocimientos y herramientas necesarias para asegurar un ambiente social sano y libre de discriminación y desigualdad.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**B. Actividades realizadas.**

- a. Durante el 2/o. Trimestre se registró un avance del 20% en relación a la meta anual del proyecto, llevándose a cabo la firma del Convenio de Colaboración con la Universidad Autónoma de Querétaro.

**C. Metas alcanzadas (cualitativas).**

A la fecha se ha cumplido con la meta trimestral establecida, teniéndose un avance del 20%.

**D. Datos relevantes.**

Ninguno.

**E. Resultados.**

Se cuenta con un avance del 40% de la meta anual programada.

**F. Conclusiones.**

- a. Durante el 2/o. Trimestre, se obtuvo un avance del 40% llevándose a cabo el convenio de colaboración entre esta Secretaría y citada Universidad, concluyendo el citado procedimiento con la adquisición de dichos talleres.
- b. Se establece coordinación con la Universidad Autónoma de Querétaro para llevar a cabo el inicio de los Talleres de Igualdad de Género y Derechos Humanos del 3 al 12 ago. 2022.

**G. Actividades para el próximo trimestre.**

El inicio de la materialización del proyecto para el mes de agosto 2022.

### 66 Talleres para la Prevención de la Violencia de Género.

**a. Descripción del proyecto.**

La capacitación a militares entre Generales, Jefes, Oficiales y Tropa (Mujeres y Hombres), de las 48 Zonas Militares y 18 organismos de esta Secretaría, con el objeto de fortalecer la capacitación y difusión en materia de Género.

**b. Actividades realizadas.**

Durante el 2/o. Trimestre se registró un avance del 20%, conforme a la meta anual programada, llevándose a cabo las actividades de coordinación para el Convenio de Colaboración, mismo que se encuentra en revisión ante el área Jurídica de la Secretaría de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México.

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

A la fecha se ha cumplido con la meta trimestral establecida, teniéndose un avance del 20% durante el segundo trimestre.

**d. Datos relevantes.**

Ninguno.

**e. Resultados.**

Se cuenta con un avance del 40% de la meta anual programada.

**f. Conclusiones.**

Se cumplió con el 20% de la meta planeada durante el segundo trimestre.

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

Establecer coordinación con la Secretaría de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México, para las actividades que se llevarán a cabo de los talleres a partir del 8 Oct. 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><b>Talleres de Perspectiva de Género, Violencia de Género y Hostigamiento y Acoso Sexual.</b></p> <p>a. <b>Descripción del proyecto.</b> Se tiene por objeto desarrollar una cultura de respeto y trato igualitario entre Mujeres y Hombres pertenecientes a la Base Aérea Militar No. 17, fomentando el respeto de los derechos humanos con enfoque de género.</p> <p>b. <b>Actividades realizadas.</b> Durante el 2/o. Trimestre se registró un avance del 20% en relación a la meta anual del proyecto, llevándose a cabo la planeación y materialización del proyecto, estableciendo coordinación con la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, para los 3 Talleres de Perspectiva de Género, Violencia de Género y Hostigamiento y Acoso Sexual.</p> <p>c. <b>Metas alcanzadas (cualitativas).</b> Se cumplió con el 20% de la meta del segundo trimestre, llevándose a cabo los trámites administrativos correspondientes para la contratación del servicio a través de un convenio de colaboración, asimismo, se inició con la materialización de los Talleres, teniéndose un avance del 40% de la meta anual programada.</p> <p>d. <b>Datos relevantes.</b> Ninguno.</p> <p>e. <b>Resultados.</b> Se cuenta con un avance del 40% de la meta anual programada.</p> <p>f. <b>Conclusiones.</b> Durante el 2/o. Trimestre se llevó a cabo la materialización de los 3 Talleres de Perspectiva de Género, Violencia de Género y Hostigamiento y Acoso Sexual del 13 al 18 de junio 2022, impartido por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, capacitando a 90 Militares (27 Mujeres y 63 Hombres).</p> <p>g. <b>Actividades para el próximo trimestre:</b></p> <p>a. Se establecerá la coordinación correspondiente entre la Institución Educativa y la citada Base Área para la elaboración de los informes de la conclusión de referidos Talleres.</p> <p>b. La elaboración del Informe Final de las Actividades de los Talleres.</p>					
<p><b>4. <u>Porcentaje de avance en la construcción, adecuación, remodelación y equipamiento de instalaciones militares con perspectiva de género.</u></b></p> <p>Este indicador se nutre con los proyectos que se describen a continuación:</p> <p>A. <b>Descripción de los Proyectos.</b></p> <table> <tr> <th>No.</th><th>Proyecto.</th><th>Descripción.</th></tr> </table>			No.	Proyecto.	Descripción.
No.	Proyecto.	Descripción.			

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1	Construcción de un local y adquisición e instalación de un Bodyscanner y una banda deslizadora de rayos "X" para la Prisión Militar de la V Región Militar.	Construcción de un local de 7.50 metros por 6.50 metros y 3.0 metros de altura, para la adquisición e instalación de un <i>Bodyscanner</i> y una banda deslizadora de rayos X.  El local deberá contar con sistema de tierras físicas, protección contra descargas atmosféricas, sistema contra incendio, equipo de aire acondicionado y una ventana tipo cámara de Gesell, para evitar el contacto visual entre el operario de los equipos y la persona que será revisada.
2	Construcción de un alojamiento para mujeres militares del Campo Militar Número 38-A, (Tenosique, Tabasco).	Construcción de un edificio de dos niveles, con capacidad para alojar a 6 Oficiales y 54 de Tropa mujeres, equipado con circuito cerrado de televisión, red de baja tensión y transformadores, sistema de protección contra descargas atmosféricas, sistema contra incendios y sistema de climatización.
3	Adecuación y adquisición de equipo médico para atención de las mujeres militares y derechohabientes en la clínica de colposcopia del Hospital Militar de Especialidades de la Mujer y Neonatología (Lomas de Sotelo, Cd. Méx.).	Adecuación física del área de la clínica de colposcopia del Hospital Militar de Especialidades de la Mujer y Neonatología que consiste en la ampliación y restauración de 4 consultorios, la construcción de un almacén de insumos médicos para colposcopia y la creación de un módulo de atención de enfermería.  La adquisición de un equipo de Láser de CO2 40 watts, con adaptador para cabezal de colposcopio compatible con el que se cuenta actualmente y un adaptador con molde vaginal con giro manual de 360° para aplicación de terapia laser vaginal y un tanque de nitrógeno líquido con pistola compatible para la aplicación.
4	Construcción de un alojamiento para mujeres militares pertenecientes a la Dirección General de Cartografía (Campo Militar Número 1-A Ciudad de México).	Construcción de un alojamiento para mujeres con capacidad para 8 Oficiales y 52 de Tropa, que cuente con circuito cerrado de televisión, red de mediana tensión y transformadores, sistema contra incendios.  Para el personal de tropa: literas metálicas, colchones individuales de poliuretano, colchas blancas individuales y gabinetes metálicos.  Para el personal de oficiales: base para colchón individual con cabecera y buró, colchón individual, manta de cama individual, colcha blanca individual, funda blanca para almohada, sábana blanca individual y sillones de 2 plazas.
5	Construcción de un alojamiento para mujeres militares pertenecientes al Cuartel General de la 35/a. Zona Militar (Chilpancingo, Guerrero).	Construcción de un edificio de un nivel de 400 m2, con capacidad para alojar a 37 mujeres; que cuente con circuito cerrado de televisión, red de media 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 (con 6 retretes, 6 lavabos y 6 regaderas).

No.	Proyecto.	Descripción.
6	Construcción de un alojamiento para el personal de mujeres y hombres de la Banda de Música de la Comandancia del Ejército Mexicano (Campo Militar 1-A, Ciudad	Construcción de un edificio de un nivel de 424 m2, con capacidad para alojar a 60 usuarios; 9 mujeres y 51 hombres que cuente con circuito cerrado de televisión, red de mediana tensión, sistema de protección contra descargas atmosféricas, sistema contra incendios, equipo de aire acondicionado y mobiliario para el resguardo de sus bienes y descanso, en una instalación de un nivel, de loza de concreto armado plano con impermeabilizante

## 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).	prefabricado, con puertas y ventanas dobles de aluminio. Para el personal de Tropa colcha blanca individual, almohada, funda blanca para almohada, sábana blanca individual, gabinete metálico, litera metálica y espejo; para el personal de oficiales, base para colchón individual con cabecera, burós y cómoda con luna, colchón individual, manta de cama individual, almohada, juego de edredón con sábana y funda, espejo. Asimismo, se contará con sillón de 1 plaza, 2 plazas y 3 plazas; pizarrón con corcho, mesa de centro y mesa esquinera.
7	Construcción de un alojamiento para mujeres militares pertenecientes al 1/er. Batallón Transmisiones y Escuela Militar del Servicio de Transmisiones (Los Leones Tacuba, Ciudad de México).	Construcción de un alojamiento de 400 m2, con capacidad para alojar a 1 Oficial y 29 de Tropa; que cuente con circuito cerrado de televisión, red de media 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 (con 6 retretes, 5 lavabos y 6 regaderas).
8	Acondicionamiento y equipamiento de una sala de lactancia para la mujer en las instalaciones del 3/er. Batallón de Servicios Especiales de Policía Militar (Santa Lucía, Estado de México).	La sala de lactancia es un concepto innovador al interior del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos y surge de la necesidad de favorecer la lactancia materna en cumplimiento a la "Directiva para proteger la salud de la mujer militar durante el embarazo, parto y puerperio", se trata de un alojamiento con baño y espacio suficiente para acondicionarlo como sala de lactancia, con asientos confortables, privada, segura e higiénica, con ventilación e iluminación, que cuente con un refrigerador para la conservación de la leche materna y los servicios básicos mínimos indispensables (energía eléctrica, instalación hidráulica y sanitaria).
9	Construcción del alojamiento para el personal de mujeres militares pertenecientes al Cuartel General de la 33/a. Zona Militar (Campeche, Campeche).	Construcción de un edificio de un solo nivel, para 40 mujeres militares de 304 m2, 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 1 baño vestidor (con 5 retretes, 5 lavabos y 5 regaderas), 1 baño (con 2 retretes, 2 lavabos y 2 regaderas).
10	Construcción del Centro Militar de Liderazgo (Campo Militar Número 25-A, "Cadete Vicente Suárez" Puebla, Puebla)	Construcción de las instalaciones de dos niveles para el centro de liderazgo militar con una visión de perspectiva de género para capacitar al personal de mujeres y hombres pertenecientes al Ejto. y F.A.M. en materia de liderazgo; que cuente con circuito cerrado de televisión, red de media tensión, sistema de protección contra descargas atmosféricas, sistema contra incendios y mobiliario para el resguardo de sus bienes y descanso; así como vestidor y baños.
B. Actividades realizadas.		

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- a. Integración de la etapa de planeación de las citadas obras, 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 cuenta con un avance del 20% del segundo trimestre, desarrollando la documentación correspondiente en 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.**

La elaboración de los proyectos y presupuestos a nivel concepto se encuentran concluidos.

**E. Resultados.**

Se ha 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 local y Adquisición e instalación de un <i>Bodyscanner</i> y una banda deslizadora de rayos "X" para la Prisión Militar de la V Región Militar.	40%
Construcción de un alojamiento para mujeres militares del Campo Mil. No. 38-A, (Tenosique, Tabasco).	40%
Adecuación y adquisición de equipo médico para atención de las mujeres militares y derechohabientes en la clínica de colposcopia del Hospital Militar de Especialidades de la Mujer y Neonatología (Lomas de Sotelo, Ciudad de México).	40%
Construcción de un alojamiento para mujeres militares pertenecientes a la Dirección General de Cartografía (Campo Militar Número 1-A Ciudad de México).	40%
Construcción de un alojamiento para mujeres militares pertenecientes al Cuartel General de la 35/a. Zona Militar (Chilpancingo, Guerrero).	40%
Construcción de un alojamiento para el personal de mujeres y hombres de la Banda de Música de la Comandancia del Ejército Mexicano (Campo Mil. 1-A, Ciudad México).	40%
Construcción de un alojamiento para mujeres militares pertenecientes al 1/er. Batallón Transmisiones y Escuela Militar del Servicio de Transmisiones (Los Leones Tacuba, Ciudad México).	40%
Acondicionamiento y equipamiento de una sala de lactancia para la mujer en las instalaciones del 3/er. Batallón Servicios Especiales de Policía Militar (Santa Lucía, Estado de México).	40%
Construcción del alojamiento para el personal de mujeres militares pertenecientes al Cuartel General de la 33/a. Zona Militar (Campeche, Campeche).	40%
Construcción del Centro Militar de Liderazgo (Campo Militar Número 25-A, "Cadete Vicente Suárez" Puebla, Puebla)	40%

**F. Conclusiones.**

Se están desarrollando los proyectos 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	
G. <b>Actividades para el próximo trimestre:</b>	El inicio a la materialización de los citados proyectos.
5. <b><u>Porcentaje de avance en la adquisición de equipo para instalaciones militares con perspectiva de género.</u></b>	Este Indicador se nutre con el proyecto que se describe a continuación:
	<b>“Adquisición de 8 bicicletas eléctricas para las mujeres del 1/er Batallón de Servicios Especiales de la Policía Militar”.</b>
A. <b>Descripción del proyecto.</b>	Adquisición de 8 bicicletas eléctricas para las mujeres del 1/er Batallón de Servicios Especiales, quienes proporcionan seguridad física en las diferentes instalaciones que tienen de responsabilidad (Secretaría de la Defensa Nacional, Hospital Central Militar, Unidad Habitacional Militar, Hospital Especialidades Médicas, Especialidades Odontológicas, Hospital Militar de Especialidades de la Mujer y Neonatología, Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas y Banjercito), con el fin de que cuenten con el equipamiento necesario que contribuyan al buen desempeño de su servicio, garantizando su seguridad inmediata y traslados oportunos de manera igualitaria que los hombres de la unidad garantizando la ergonomía.
B. <b>Actividades realizadas.</b>	Durante el 2/o. trimestre se registró un avance del 40% en relación a la meta anual del proyecto, llevándose a cabo las gestiones y coordinaciones correspondientes, así como la elaboración de la documentación soporte derivado de la investigación de Mercado, se solicitó una adquisición a través de una adjudicación directa, materializándose la firma del contrato con la empresa adjudicada.
C. <b>Metas alcanzadas (cualitativas).</b>	Ninguna.
D. <b>Datos relevantes.</b>	Con fecha 30 jun. 2022, se llevó a cabo la firma del contrato con la empresa adjudicada.
E. <b>Resultados.</b>	Se cumplió con el 20% de la meta planeada durante el segundo trimestre.
F. <b>Conclusiones.</b>	Durante el 2o. Trimestre se registró un avance del 40% en relación a la meta anual del proyecto, llevándose a cabo las coordinaciones correspondientes, elaboración de la documentación soporte, publicación de la convocatoria, comunicación del fallo y firma del contrato con la empresa adjudicada.
G. <b>Actividades para el próximo trimestre:</b>	a. Recepción de los bienes. b. Capacitación al área usuaria referente a los bienes adquiridos.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- c. Realización del pago a la empresa proveedora del bien.

**“Confección de 5,000 uniformes maternos para mujeres militares embarazadas”.**

**A. Descripción del proyecto.**

La confección de 5,000 uniformes maternos para mujeres militares embarazadas compuestos por bata y pantalón acordes a su especialidad, como sigue:

- a. Ejército; 3,983 batas beige con pantalón azul.
- b. Fuerza Aérea; 306 batas azules con pantalón azul aéreo.
- c. Médicos; 474 batas blancas con pantalón blanco.
- d. Sanidad; 237 batas blancas con pantalón azul.

**B. Actividades realizadas.**

Elaboración de la Documentación Base para el inicio del procedimiento de adquisición de los insumos y entrega de la misma al área contratante para el inicio del procedimiento de adquisición.

**C. Metas alcanzadas (cualitativas).**

Se cumplió con el 20% de la meta del segundo trimestre.

**D. Datos relevantes.**

Ninguno.

**E. Resultados.**

Se cuenta con un avance del 40% de la meta anual del proyecto.

**F. Conclusiones.**

El procedimiento de adquisición de la materia prima para la confección de 5,000 uniformes para mujeres militares embarazadas se encuentra en tiempo y forma para ejercer los recursos y fabricar los artículos.

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

El inicio la adquisición y recepción de los insumos.

**“Producción de 1,000 chalecos antibala, para mujeres militares de artillería, zapadoras y paracaidistas”**

**A. Descripción del proyecto.**

Producción de 1,000 chalecos antibala, para mujeres militares del Arma de artillería, zapadoras y paracaidistas, compuestos de un juego de placas balísticas de blindaje nivel III, contenedor, sistema de liberación de emergencia y juego de porta cargadores.

**B. Actividades realizadas.**

Elaboración de la documentación base para el inicio del procedimiento de adquisición de los insumos y entrega de la misma al área contratante para el inicio del procedimiento de adquisición.

**C. Metas alcanzadas (cualitativas).**

Se cumplió con el 20% de la meta del segundo trimestre.

**D. Datos relevantes.**

Ninguno.

**E. Resultados.**

Se cuenta con un avance del 40% de la meta anual 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>F. <b>Conclusiones.</b> El inicio de la adquisición y recepción de insumos.</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., 2022”, 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 Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.</p>

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Adquisición de Leche Nacional

**Ramo:** 08 Agricultura y Desarrollo Rural

**Clave de la UR:** VST

**Nombre de la UR:** Liconsa S.A de C.V.

**Clave del Pp:** B004

**Nombre del Pp:** Adquisición de Leche Nacional

**Tipo de acción:** 1. Acciones que promueven 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

Se lleva a cabo la inclusión de pequeños y medianos productores al PNPL sin distinción de género.

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

En el programa B004 no se ha detectado problemática al respecto.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Convocatoria con enfoque incluyente.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En los requisitos para el ingreso al Padrón nacional de productores de Liconsa S.A. de C.V., el trámite es de manera gratuita, sin distinción de género y con igualdad de oportunidades. Al segundo trimestre del año se beneficiaron 409 mujeres con la compra de leche.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Es igualitario.

## 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:** Adquisición de Leche Nacional

**Ramo:** 08 Agricultura y Desarrollo Rural

**Clave de la UR:** VST

**Nombre de la UR:** Liconsa S.A de C.V.

**Clave del Pp:** S052

**Nombre del Pp:** Programa de Abasto Social de Leche a cargo de Liconsa, S.A. de C.V.

**Tipo de acción:** 1. Acciones que promueven 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

La Población Potencial del PASL se defina como las personas que forman parte de hogares cuyo ingreso está por debajo de la línea de pobreza extrema y que pertenecen a cualquiera de los grupos de población identificados por Liconsa.

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

La misión de Liconsa es proporcionar lácteos de la mejor calidad nutricional para contribuir a la alimentación de las familias mexicanas para fomentar hábitos sanos de alimentación, así como contribuir al combate de la obesidad, diabetes e hipertensión. El PASL genera complementariedades y sinergias con otros programas de la SADER que realizan acciones para garantizar el derecho de acceso a la alimentación.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Mejorar el acceso a la alimentación de las personas integrantes de las familias beneficiarias, mediante el consumo de leche fortificada, de calidad y a bajo precio.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El ingreso al padrón no es controlable por tipo de beneficiario, los movimientos se dan de manera natural. De esta manera, hubo reducción en el número de mujeres incorporadas en el padrón, debido a que las bajas fueron mayores al número de altas registradas en este grupo.

**Debido a que los beneficiarios no son acumulables, los avances se reportaran de manera anual.**

---

---

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Causas principales para no alcanzar la meta propuesta: Situación sanitaria, disminución de solicitudes de inscripción al PASL, depuración al padrón de beneficiarios, situación socioeconómica de la población.

## 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 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

Localidades de media, alta y muy alta marginación que no cuenten con un servicio de abasto local suficiente y adecuado y a precios accesibles.

#### 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 junio de 2022, el 62.3% de las tiendas comunitarias en operación (15,191 de 24,376) cuentan con una mujer como encargada de tienda.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**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:** 101. 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

**Productor.** - Hombre o mujer productor de maíz o frijol que vende su producto para el consumo humano. La población objetivo está conformada por productores que acuden a SEGALMEX para obtener el beneficio y cumplen con los criterios de elegibilidad establecidos en estas Reglas.

**Artículo 10 de las Reglas de Operación del PPGPAB, para el ejercicio fiscal 2022.** La población objetivo 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.

**IV.** En relación con el Precio de Garantía para la leche, LICONSA será la entidad a la que le corresponde la operación y atender todas las solicitudes y aspectos relacionados con este Programa. La intervención de SEGALMEX se limitará a la autorización para la transferencia de los recursos correspondientes.

**Artículo 11 de las Reglas de Operación del PPGPAB 2022.** 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.

**Artículo 12 de las Reglas de Operación del PPGPAB 2022.** 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

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

(centros de acopio, bodegas, molinos, entre otros) y cumplen con los criterios de elegibilidad establecidos en estas Reglas.

#### 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.

Si las mujeres en las zonas rurales tuvieran el mismo acceso que los hombres a la tierra, la tecnología, los servicios financieros, la educación y los mercados, se podría incrementar la producción agrícola y reducir entre 100 y 150 millones el número de personas hambrientas en el mundo, según indicó hoy la FAO al publicar su informe anual sobre el estado mundial de la agricultura y la alimentación (SOFA 2010-11). En este sentido Seguridad Alimentaria Mexicana a través del Programa de Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos, coadyuva a los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

##### Artículo 38 de las ROP 2022. 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 primer lugar, es importante precisar que, el acopio en el marco del Programa de Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos, correspondiente al ciclo agrícola 2021, inició en el mes de octubre con una respuesta positiva para el acopio de frijol, derivado de un buen ciclo agrícola y al anuncio el 22 de octubre de 2021 del incremento de los precios de garantía en un 11.9% para el maíz y un 10.3% para el frijol, a partir del

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

inicio del año el acopio de frijol ha ido disminuyendo, mientras que el acopio de maíz en comparación con el inicio del periodo de acopio incrementó, aunque no de manera considerable.

En este sentido, los resultados obtenidos del beneficio a mujeres derivado de la apertura de alrededor de 243 centros de acopio son los siguientes:

#### Acopio de maíz de pequeños productores

Durante el segundo trimestre del ejercicio fiscal 2022 del ciclo agrícola primavera-verano 2021, en el caso del acopio de maíz, se benefició a un total de **1,245** pequeños productores, de los cuales **349 son mujeres** lo que representa el **28%**, por otra parte respecto a los rangos de edad que tienen las beneficiarias, se encontró que el **28.94%** de las beneficiarias tiene una edad entre 30 a 44 años, mientras que **34.96%** tiene entre 45 a 59 años, por lo que se puede concluir que las beneficiarias del programa por el acopio de maíz son mujeres maduras y en edad productiva.

**Cuadro 1**

Rango de Edad (años)	Núm. de Beneficiarias	Porcentaje (%)
15 a 29	32	9.17
30 a 44	101	28.94
45 a 59	122	34.96
60 y más	94	26.93
<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>100.00</b>

Por otra parte, respecto a la participación de las mujeres por estado se obtuvieron los resultados que se presentan en el siguiente cuadro.

**Cuadro 2**

Estado	Núm. de Beneficiarias	Porcentaje (%)
Oaxaca	143	40.97
Chiapas	75	21.49
Guerrero	58	16.62
Veracruz	14	4.01
México	13	3.72
Nayarit	11	3.15
Puebla	10	2.87
Resto	25	7.16
<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>100</b>

\*Ver anexo 1 Población Atendida para conocer el detalle por estado

Con lo anterior se observa que los estados con mayor número de beneficiarias son Oaxaca, Chiapas, Guerrero, Veracruz y Estado de México en los cuales se concentra el **86.82%** de mujeres beneficiarias.

La derrama económica que representó el apoyo a las 349 productoras beneficiarias fue de **\$9,777,082.61 pesos**.

#### Acopio de frijol

Para el caso del frijol, de un total de **1,058** productores beneficiarios, **283 son mujeres** lo que representa el **26.74%**, respecto a los rangos de edad de las beneficiarias se tiene que el **32.72%** de las beneficiarias tiene 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

edad igual o mayor a 60 años, mientras que el **29.92%** tiene entre 45 a 59 años, por lo que se puede concluir que las beneficiarias del programa por el acopio de frijol son mujeres maduras y de la tercera edad.

**Cuadro 3**

Rango de Edad (años)	Núm. de Beneficiarias	Porcentaje (%)
15 a 29	37	13.07
30 a 44	61	21.55
45 a 59	82	29.00
60 y más	103	36.38
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>100.00</b>

Por otra parte, respecto a la participación de las mujeres por estado se obtuvieron los resultados que se presentan a continuación:

**Cuadro 4**

Estado	Núm. de Beneficiarias	Porcentaje (%)
Nayarit	96	33.92
Zacatecas	92	32.51
Durango	46	16.25
San Luis Potosí	38	13.43
Guanajuato	5	1.77
El resto.	27	2.12
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>100</b>

**\*Ver anexo 1 Población Atendida para conocer el detalle por estado**

Con lo anterior se observa que los estados con mayor número de beneficiarias son Nayarit, Zacatecas, Durango, San Luis Potosí y Guanajuato en los cuales se concentra el **97.88%** de mujeres beneficiarias.

La derrama económica que representó el apoyo a las **2,643** productoras beneficiarias fue de **\$34,008,880.48 pesos**.

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### Beneficiarias de maíz (medianas productoras)

Al segundo trimestre de 2022, se han apoyado a **34 medianas productoras de maíz**. Los estados donde se encuentran las productoras beneficiadas son: Sinaloa (**32**) y Sonora (**2**).



**Figura 1. Ubicación de las productoras medianas de maíz beneficiadas por el Programa Precios de Garantía Productos Alimentarios Básicos al segundo trimestre de 2022.**

### Beneficiarias de trigo

Al segundo trimestre del 2022, se han apoyado a **424** productoras de trigo. Los estados donde se encuentran las productoras beneficiadas son: Baja California (79), Baja California Sur (8), Chihuahua (59), Guanajuato (5), Michoacán (1), Sinaloa (115) y Sonora (157).



**Figura 1. Ubicación de las productoras de trigo beneficiadas por el Programa Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos al segundo trimestre de 2022.**

### Beneficiarias de arroz

Al segundo trimestre de 2022 se han apoyado a **213** productoras de arroz. Los estados donde se encuentran las productoras beneficiadas son: Campeche (2), Colima (42), Jalisco (32), Michoacán (48), Morelos (11), Nayarit (73), Tabasco (2) y Veracruz (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



**Figura 2. Ubicación de las productoras de arroz beneficiadas por el Programa Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos al segundo trimestre de 2022.**

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Las mujeres rurales constituyen un grupo social heterogéneo con perfiles demográficos y actividades productivas que varían de acuerdo con la región del país en la que viven y las relaciones de género que establecen en la familia y la comunidad (Suárez y Bonfil, 1996). Las situaciones de marginación, clase, etnia y género sitúan a las mujeres rurales en uno de los grupos más desprotegidos, subordinados y de mayor discriminación.

El factor de "mujeres rurales e indígenas" agrega rezago para las mujeres. Aunque las diferencias por género en el medio rural no son muy significativas, pues las condiciones de ambos géneros suelen ser críticas, las mujeres mantienen peores condiciones, sobre todo cuando se refiere a la cantidad de tierra. Es decir, como "sujetos agrarios" o dueñas de tierra agrícola es evidente el rezago, a ello se suman otros tipos de discriminación que limitan su desarrollo de capacidades, como poco acceso a capacitación y tecnología, el monolingüismo, la invisibilidad como productoras y la todavía imperante división de tareas en las que los hombres son quienes toman las decisiones sobre los recursos.

Por lo tanto, el programa de Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos, deberá continuar con los esfuerzos para realizar una mayor difusión y expandir la cobertura de los precios de garantía a las productoras de toda la república, y a los municipios a donde aún no se ha llegado.

**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 Suelos y Agua

**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**

La población productora agrícola de pequeña escala, dedicados a la producción de cultivos prioritarios, ubicados en los estados de Chiapas, Durango, Guerrero, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Tlaxcala y Zacatecas, conforme a la Convocatoria correspondiente.

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

La contribución de las mujeres a las actividades económicas agrícolas y rurales son diversas, se encargan de cultivar alimentos básicos, la preservación de las especies, contribuyen a obtener ingresos en el hogar, forman parte de la fuerza laboral agrícola, en zonas con altos índices de migración son las jefas de familia y a pesar de ser una pieza importante para la producción de alimentos y el desarrollo del campo mexicano, enfrentan grandes desventajas toda vez que a pesar de ser un motor de cambio en la producción nacional los predios que ocupan son de menor superficie, de menor calidad, con menor acceso a créditos, asistencia técnica, capacitación, no cuentan con la titularidad de los derechos agrarios, 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)**

A partir del ejercicio fiscal 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 de forma directa al paquete de fertilizantes que se entregan conforme a la convocatoria que se publica para cada entidad.

Lo anterior, se traduce en que para el ejercicio fiscal 2022, alrededor de 276,000 mujeres productoras de pequeña escala, podrán acceder de forma directa a los apoyos del Programa de Fertilizantes, lo que inicialmente representa un 35 % del total de las personas productoras que se espera publicar, quienes podrán recibir hasta 600 kilogramos 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.

## 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 Acuerdo por el que se dan a conocer las Reglas de Operación del Programa de Fertilizantes (ROP) para el ejercicio 2022, así como su primer y segunda modificación, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 31 de diciembre de 2021, el 25 de abril y 8 de junio de 2022, respectivamente, donde se establece que el Programa tiene como objetivo general “Contribuir a la producción de los cultivos prioritarios de los productores de pequeña escala” y como objetivo específico “La entrega de fertilizantes en zonas de atención estratégicas para la producción de alimentos”, donde la población objetivo es la población productora agrícola de pequeña escala, dedicados a la producción de cultivos prioritarios, ubicados en los estados de Chiapas, Durango, Guerrero, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Tlaxcala y Zacatecas, conforme a la Convocatoria correspondiente.

Al trimestre que se reporta, la Dirección General de Suelos y Agua, en su carácter de Unidad Responsable del Programa ha iniciado el proceso de distribución del fertilizante a los Centros de Distribución de AGRICULTURA-SEGALMEX del estado de Chiapas, Guerrero, Morelos, Oaxaca y Tlaxcala, así como, entrega del apoyo en los estados de Guerrero, Morelos y Tlaxcala, de lo cual a al trimestre que se reporta se han apoyado 294,949 personas productoras, de los cuales 140,186 son mujeres, lo que representa un 47.5% de apoyo a las mujeres.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Para el caso de entrega de fertilizante, el principal reto es la logística y entrega del insumo dada la diversidad de condiciones de infraestructura, climáticas y de orden social, en cada una de las entidades de Cobertura. Con la ampliación de Cobertura del Programa se espera apoyar a alrededor de 100,000 mujeres más, respecto del ejercicio fiscal 2021, dedicadas a la producción agrícola de los cultivos prioritarios del país.

La ampliación de cobertura del Programa para los estados de Durango, Nayarit, Oaxaca, Zacatecas permitirá contribuir a la autosuficiencia alimentaria del país y a mitigar la pobreza alimentaria en beneficio de personas productoras agrícolas de pequeña escala dedicados a los cultivos prioritarios.

**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 Apoyos Productivos Directos.

**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 panificable 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

El Programa Producción para el Bienestar en el ejercicio fiscal 2022, tiene un avance de 602,946 mujeres apoyadas con un monto de 4,201.6 millones de pesos, lo que representa el 34.11% respecto del total de productores beneficiarios del Programa en dicho periodo (1,767,592).

Los datos que se envían son con corte al 31 de mayo de 2022.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se detectaron obstáculos en la operación del Programa Producción para el Bienestar durante el avance de 2022.

Las 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

Personas físicas que sean productores pesqueros y/o acuícolas.

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

La Comisión Nacional de Acuicultura y Pesca (CONAPESCA) en cumplimiento a la normatividad aplicable de apoyar al sector pesquero y acuícola con una cobertura nacional, priorizará bajo una perspectiva de género e inclusión social a los(as) pescadores(as) y acuicultores(as) que se encuentren ubicados(as) en las zonas rurales, que pertenezcan a etnias o pueblos indígenas y/o afrodescendientes, mujeres y personas con discapacidad que se ubiquen dentro de los municipios comprendidos en el Corredor Interoceánico del Istmo de Tehuantepec o en zonas de alta vulnerabilidad y marginación social. Al respecto, se logró la participación de las mujeres receptoras de apoyos con el 22% del total nacional (2021), lo cual contribuyó a reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres. Por lo que es importante señalar que a partir de la presente administración se ha logrado mayor atención a las mujeres a través de los diferentes incentivos económicos como el otorgado en el marco del Programa S304.

Para el presente ejercicio 2022, se tiene una meta del 22% de atención a mujeres considerando el presupuesto autorizado para el ejercicio fiscal, y permitiendo con ello seguir impulsando el apoyo a las mujeres del sector.

#### 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 2022 publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 31 de diciembre de 2021 y su modificación del 04 de julio de 2022, en lo que concierne al Componente operado por esta Comisión Nacional, se establece una cobertura nacional, y como se mencionó anteriormente, se prioriza bajo una perspectiva de género e inclusión social a los(as) pescadores(as) y acuicultores(as) que se encuentren ubicados(as) en las zonas rurales, que pertenezcan a etnias o pueblos indígenas y/o afrodescendientes, mujeres y personas con discapacidad que se ubiquen dentro de los municipios comprendidos en el Corredor Interoceánico del Istmo de Tehuantepec o en zonas de alta vulnerabilidad y marginación social.

Aunado a lo anterior, se le agrega el hecho de que en el PEF 2022, 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 presentando una participación más incluyente de las mujeres en las actividades pesquera y acuícola en México. Al segundo trimestre del ejercicio 2022 para el programa S304 se ejercieron recursos presupuestales por la cantidad de \$838.81 MDP, otorgándose apoyos a 21,273 mujeres y 95,229 hombres, dando un total de 116,502 personas beneficiarias.

### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Las limitantes 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 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:** 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 pequeños productores acuícolas, inscritos en el Registro Nacional de Pesca y Acuicultura (RNPA), o que sean miembros de una Unidad Económica Pesquera y/o Acuícola (UEPA) 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 Acuícolas, en 2020 reflejó dicha situación, ya que, de las solicitudes recibidas para asignar semilla genética, sólo el 23% eran de mujeres, mientras que el 78% era de hombres, y a pesar de que se observó un aumento en la proporción de mujeres con respecto al 2020, aún se observa una dominancia en el sector de los hombres.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El componente se propone para este año 2022, reducir la brecha y poder incrementar al 50% o más 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, se ha hecho especial énfasis en la difusión del Componente, con el objetivo de llegar a un mayor número de comunidades de pequeñas productoras acuícolas o pesqueras.

### **Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Al 30 de junio del 2022, el componente ha concluido con el periodo de ventanilla, la revisión de las solicitudes, el dictamen de las mismas, y se encuentra en la fase de formalización de los instrumentos jurídicos con las personas beneficiarias, en este caso, la formalización de Convenios de Concertación, y la logística de las entregas de los insumos biológicos.

### **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 Infraestructura Comunicaciones y Transportes a través de la Red de Enlaces de Género de las Unidades Administrativas de la SICT, centros estatales de la SICT, 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 Infraestructura 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 segundo trimestre 2022, en el Sector de Infraestructura Comunicaciones y Transportes, contamos con la colaboración de diferentes áreas que realizaron actividades incorporando la Perspectiva de Género en su quehacer institucional. De estas áreas podemos mencionar: 19 centros SICT, 14 áreas centrales, 2 desconcentrados, así como 5 descentralizados. En este sentido, se realiza la descripción de la siguiente manera:

**Centros SCT,** Campeche, Chihuahua, Coahuila, Colima, Cd. México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Estado de México, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas.

**Áreas Centrales;** Dirección Coordinadora de Igualdad de Género, Coordinación de la Sociedad de la Información y el Conocimiento, Dirección General de Carreteras, Dirección General de Comunicación Social, Dirección General de Desarrollo Ferroviario y Multimodal, Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto, Dirección General de Planeación, Dirección General de Política de Telecomunicaciones y Radiodifusión, Dirección General de Recursos Humanos, Dirección General de Recursos Materiales, Dirección General de Vinculación, Oficina del Secretario, Subsecretaría de Infraestructura, y Unidad de Transparencia.

**Descentralizados:** AICM, CAPUFE, SEPOMEX, TELECOMM, PROMTEL

**Desconcentrados:** AFAC, IMT

#### DIRECCIÓN COORDINADORA DE IGUALDAD DE GÉNERO

"Documental - Stonewall forever

Taller "Convivencia laboral con Perspectiva de Género en el marco de la Ética Pública"

Taller "Inicio del Camino - Perspectiva de Género"

Taller de Igualdad, No discriminación y ambientes laborales libres de violencia

Taller de lenguaje incluyente en materia de transparencia

Inducción A La Igualdad De Género Y No Discriminación

#### AFAC

##### (LINEAS DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2., 1.4.5, 2.4.4. y 5.1.4.)

Comunicado día naranja

Poster de Sala de Lactancia

Póster del día del padre

Se impartió un taller de "violencia de género"

#### AICM

##### (LINEAS DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4., 1.2.2. Y 1.4.5.)

Difusión Cursos de Capacitación en línea

"Difusión y Sensibilización

Infografía con motivo del Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería"

"Difusión y Sensibilización

Infografía con motivo del Día Internacional del Día Mundial de las Personas Refugiadas."

Difusión y Sensibilización. Campañas de los Programas Transversales que se manejan en la Entidad

"Difusión.

Campaña Principio o Valor del Mes. ""Eficiencia""

"Difusión.

Periódico Institucional ""Nuestro Orgullo AICM""

Invitación Al "Taller de la Igualdad, No Discriminación, ambientes laborales libres de violencia" impartido por la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género

Invitación Al "Taller de la Diversidad Sexo-Genérica" impartido por la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género

Invitación Al curso "Derechos Humanos en el Servicio Público" impartido por la SFP en coordinación con la Comisión de Derechos Humanos de la 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
<p>Invitación A la participación en el Documental "Stonewall Forever" de la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género.</p> <p><b>CAPUFE</b> <b>(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4, 1.2.2, 1.4.5, 2.4.4. y 2.7.4)</b></p> <p>Difusión del ""Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la APF"", así como del nuevo Código de Ética de la Administración Pública Federal"</p> <p>"Actividad con motivo del día naranja, bajo el tema: ""Las mujeres en la Ingeniería Civil"</p> <p>CAPUFE en el 2021, obtuvo la certificación en la Norma-025, en oficinas centrales, por lo que busca la permanencia y ascenso de las mujeres en el Organismo</p> <p>CONFERENCIA A DISTANCIA: IGUALDAD EN EL AMBITO LABORAL</p> <p>Creación de una sala de lactancia, así como, la instalación de una ludoteca.</p> <p>CURSO A DISTANCIA: LENGUAJE INCLUYENTE</p> <p>CURSO A DISTANCIA: SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO</p> <p>CURSO A DISTANCIA: VIOLENCIA LABORAL</p> <p>"Difusión de infografías de ""¿Por qué usar el lenguaje incluyente?" y "Criterios para el uso incluyente y no sexista del lenguaje en la actualización en documentos normativos"".</p> <p>Impartición del curso denominado ""Lenguaje incluyente"</p> <p>Difusión de infografías de Lenguaje incluyente y no sexista.</p> <p>Difusión de la infografía relativa al día 25 de abril de 2022, "Mujeres en la Literatura Mexicana"</p> <p>Actividad Lúdica ""Día Naranja""</p> <p>Difusión de la Línea de Emergencia para hombres "Si te sientes enojado, triste o en tensión"</p> <p>Difusión de la Línea de Emergencia para hombres, en el marco de colaboración entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de CAPUFE A.C.</p> <p>Difusión del Directorio de Estancias de Bienestar y Desarrollo Infantil ISSSTE</p> <p>"Difusión del ""Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la APF"".</p> <p>Monitoreo de Quejas recibidas por acoso y hostigamiento sexual. "</p> <p>Durante el mes de junio se han difundido varias campañas que promuevan la redistribución de tareas en el hogar.</p> <p>El 17 de mayo Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia</p> <p>La Subdirección de Capital Humano y Desarrollo Organizacional, debido a necesidades personales, se otorgan horarios flexibles.</p> <p>La Subdirección de Capital Humano y Desarrollo Organizacional, debido a necesidades personales, se otorgaron los horarios flexibles.</p> <p>Micro-Taller: Introducción a la Perspectiva de Género</p> <p>Monitoreo de las resoluciones con perspectiva de género de las solicitudes de derecho de vía en tramos carreteros urbanos y rurales.</p> <p>Plática y difusiones, con motivo de día del Orgullo LGBT</p> <p><b>CENTRO SICT CAMPECHE</b> <b>(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4, 1.2.2 y 1.4.5.)</b></p> <p>Apostemos por la igualdad</p> <p>Conoce los derechos de las niñas, niños y adolescentes</p>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Recordatorio del día naranja  
Valor del mes cuidado del entorno cultural y ecológico

**CENTRO SICT CHIHUAHUA**  
**(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4)**

Día Naranja

**CENTRO SICT COAHUILA**  
**(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD –1.2.2.)**

Día Naranja

Nos unimos a la campaña de Inmujeres “Mujeres Transformando México”

Posteos en redes sociales

Se hace extensiva la invitación de la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género a la a la plática “Violencia digital contra las niñas”

Se hace extensiva la invitación de la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género al Cine-Reflexión "La buena esposa"

Se hace extensiva la invitación de la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género al Cine-Reflexión "Mi vida en rosa"

Se hace extensiva la invitación de la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género al Cine-Reflexión "Tierra fría"

Se informó sobre Día Nacional contra de la Lucha contra la Homofobia

**CENTRO SICT COLIMA**  
**(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.)**

Difusión Día Naranja

Difusión Grupo de Trabajo, Funciones y Actividades Para La Igualdad Laboral y No Discriminación

Invitación - “Taller de la Igualdad, No Discriminación, ambientes laborales libres de violencia”

Mecanismos de Regulación

Permiso de Paternidad

**CENTRO SICT GUANAJUATO**  
**(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2)**

Se tiene un letrero y una pancarta del Violento-metro en la entrada de acceso a Recursos Humanos, un moño naranja en el checadador. Asimismo, se envía correo electrónico a todo el personal proporcionando información e invitándolos a participar.

**CENTRO SICT GUERRERO**  
**(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.4.5, 4.6.3.)**

Apoyo a mujeres indígenas a presentar sus artesanías en este Centro SCT

Capacitación al personal, tema Derechos Humanos y no discriminación

Entrega Tríptico Igualdad de la igualdad de los Derechos de las mujeres

Platica sobre los conceptos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral, Normatividad aplicable.

Taller de Equidad y Género

**CENTRO SICT HIDALGO**  
**(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4.)**

#MujerestransformandoMexico

Ambiente libre de discriminación durante el embarazo parto y puerperio

Campaña LGTTTBI+

Decálogo de Integridad

Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia, Lesbofobia y Bifobia

Día Naranja

Diversidad sexual

Juntos erradiquemos la homofobia, transfobia y lesbofobia

Lactancia Materna

## 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>Lenguaje Incluyente Mujeres Transformando México Película titulada "mi vida en rosa" Película titulada Tierra fría Permiso de Paternidad Reflexión sobre el día de la madre Taller de diversidad sexo-genérica</p> <p><b>CENTRO SICT MÉXICO</b> <b>(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.)</b> CAMPAÑA DÍA NARANJA Curso presencial: "Trata de Personas y Derechos Humanos" Difusión del violentómetro</p> <p><b>CENTRO SICT OAXACA</b> <b>(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4, 1.2.2, y 5.1.1.)</b> Curso ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL LIBRE DE VIOLENCIA. COMBATE AL ACOSO SEXUAL Y AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Difusión a todo el personal del Centro SICT OAXACA, cada 25 de noviembre se conmemora el Día Internacional para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, decretado oficialmente por la ONU en 1999; sin embargo, en Latinoamérica esta fecha se conmemora desde varios años atrás, en 1981, en honor a tres hermanas dominicanas asesinadas el 25 de noviembre de 1960 por orden del dictador Rafael Leónidas Trujillo, del que eran opositoras. Difusión a todo el personal del Centro SICT OAXACA, que El Día Naranja busca movilizar a la opinión pública y a los gobiernos para emprender acciones concretas con el fin de promover y fomentar la cultura de la no violencia. Difusión a todo el personal del Centro SICT OAXACA, que, Para las Naciones Unidas, 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. La violencia contra las mujeres y las niñas tiene consecuencias físicas, sexuales, psicológicas e incluso mortales para las mujeres. Ingreso 1 compañera mujer en puestos de enlace como residente de obra se programó curso de capacitación al personal del Centro SICT OAXACA.</p> <p><b>CENTRO SICT PUEBLA</b> <b>(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2., 1.1.4, 4.6.3.)</b> Cine reflexión "Tierra fría" Día Nacional contra; homofobia, lesbofobia, transfobia, bifobia. /Cine reflexión "Mi vida en rosa" Programa de asuntos de la mujer y de igualdad entre mujeres y hombres (PAMIMH) / Cine reflexión "La buena esposa" Reflexión "Día de la Madre"/ Únete al día naranja 25 de cada mes Taller "Lenguaje incluyente en materia de transparencia". / Taller "Inducción a la Igualdad de Género y No Discriminación" Únete al día naranja 25 de cada mes. / Mecanismos para el adelanto de las mujeres.</p>

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### **CENTRO SICT QUERETARO**

#### **(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 6.4.5.)**

Claves para la atención pública sin discriminación

Curso en línea que imparte el consejo nacional para prevenir la discriminación

### **CENTRO SICT QUINTANA ROO**

#### **(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.)**

Se llevó a cabo sesión fotográfica con listones naranja para hacer conciencia del día naranja

### **CENTRO SICT SINALOA**

#### **(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2, 1.4.5.)**

¿Cómo Educar en Igualdad?

curso en línea: El ABC de la Igualdad y no discriminación

Difusión del micrositio Cero Tolerancia

Erradiquemos las conductas que generan violencia

Informe CEDAW

Protocolo para la prevención, atención y sanción del HS y AS.

### **CENTRO SICT TABASCO**

#### **(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 4.6.3. – 6.4.5.)**

Correo de no violencia contra las mujeres

Curso en línea denominado personas con discapacidad, transformando barreras en oportunidades

Día naranja

Difusión vía correo de la promoción del día internacional contra la homofobia, lesfobia, transfobia y bifobia

Embajador de genero

Imagen informativa sobre el tema "el respeto y el dialogo en el ámbito laboral"

Promover en tableros las imágenes ilustrativas bajo el tema "todas las mujeres, adolescentes y niñas merecen respeto"

Protocolo para la prevención, atención, y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF

Sala de lactancia

### **CENTRO SICT TAMAULIPAS**

#### **(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4.)**

Difusión del grupo de trabajo para la igualdad laboral y no discriminación; política de igualdad y no discriminación; mecanismo y regulaciones para prevenir atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral, así como el programa de trabajo de dicho grupo.

### **CENTRO SICT TLAXCALA**

#### **(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2. 1.4.5. 2.2.3. 2.4.4.)**

¿Qué hacer para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres?

"-Campaña Día Naranja

-Trata de personas"

"Campaña Día Naranja

-Trata de personas

-Día del padre

- Día de la mujer ingeniera

Día internacional LGBT+"

"-Claves para la atención pública sin discriminación

- Derechos Humanos"

-Claves para la atención pública sin discriminación ()

"-Difusión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, así como a toda forma de Violencia Contra las Mujeres o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas, emitido por el secretario de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes

"Horarios Flexibles



## 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>"-Sala de lactancia "Uso de lenguaje incluyente</p> <p><b>CENTRO SICT VERACRUZ</b> <b>(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.)</b> "CINE-reflexión: Película - ""La Buena Esposa"" "CINE-reflexión: Película - ""La Vida en Rosa"" "CINE-reflexión: Película - ""Tierra Fría"" "CINE-reflexión: Película - ""Bohemian Rhapsody"" "CINE-reflexión: Película - ""Stonewall Forever"" "DIFUSION de infografía referente al tema: "Derechos de los niños, niñas y adolescentes" "DIFUSION de infografía referente al tema: "Mecanismos para el adelanto de las mujeres" " "DIFUSION de infografía referente al tema: Discapacidad como discriminación al derecho a la educación" "DIFUSION de infografía referente al tema: Lucha VS las fobias" "DIFUSION de infografía referente al tema: Violencia Digital VS las niñas " DIFUSIÓN: El día 25 de cada mes es DIA NARANJA, dedicado a hacer conciencia para erradicar la violencia contra mujeres, niñas y niños. Reflexiones sobre el día de las madres TALLER: "Diversidad Sexo-genérica" TALLER: "Igualdad, No discriminación, ambientes laborales libre de violencia" TALLER: "Inducción a la igualdad de género y no discriminación"</p> <p><b>CENTRO SICT ZACATECAS</b> <b>(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.)</b> Asistencia a plática Reflexión sobre el Día de las Madres Asistencia a Taller de la Diversidad Sexo-Genérica por parte del enlace de Igualdad de Género y personal a su cargo. Asistencia a taller virtual "Inducción a la Igualdad de Género y No Discriminación" Colocación de foto (con) de perfil relativo al mes del Orgullo LGBTQ+ en redes sociales Día Internacional del Orgullo LGBTQ+ Difusión de video Acoso y Hostigamiento Sexual en redes sociales del Centro SICT Zacatecas Difusión en redes sociales del Centro SICT Zacatecas sobre el Día contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia Diseño de infografía y difusión vía correo electrónico Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia Elaboración y envío de video en el marco del Día Naranja sobre el acoso y hostigamiento sexual en el marco del Día Naranja Envío de información Día Naranja por correo electrónico Envío de invitación por correo electrónico para Cine Reflexión "Tierra fría" Felicitación por el Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería</p>

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Información Día Naranja  
 Invitación a "Taller de la Diversidad Sexo-Genérica"  
 Invitación a "Taller de la Igualdad, No Discriminación, ambientes laborales libres de violencia"  
 Invitación a Cine Reflexión "La buena esposa"  
 Invitación a Cine Reflexión "Mi vida en rosa"  
 Invitación a Cine Reflexión "Stone Wall Forever"  
 Invitación a Cine Reflexión "Bohemian Rhapsody"  
 Publicación de video en Redes Sociales del Centro SICT "Día Naranja" AS y HS  
 Publicación en redes sociales del video Hostigamiento y acoso sexual en el marco del Día Naranja  
 Taller "Inicio del camino. Perspectiva de Género". Dirigido a Enlaces de Igualdad de Género  
 Taller de la Igualdad, No Discriminación, ambientes laborales libres de violencia

### **COORDINACIÓN DE LA SOCIEDAD INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4 1.2.2.)**

Difundir información sobre violencia digital y ciberdelitos  
 Difundir la liga sobre La violencia contra mujeres y niñas conmemorando el 25 de abril, Día Naranja  
 Difusión de conceptos básicos sobre lenguaje incluyente

### **DIRECCIÓN GENERAL DE CARRETERAS (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD - 1.2.2.)**

Difusión Androcentrismo  
 Día Internacional Contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia.

### **DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.)**

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 PROGRAMACIÓN ORGANIZACIÓN Y PRESUPUESTO (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 2.2.3)**

Elaboración de cartel para difusión ""ÚNETE AL DÍA NARANJA""  
 Elaboración de cartel para difusión del día Internacional contra la homofobia

### **DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACION (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.)**

"Día Naranja"  
 Platica de sensibilización y capacitación, respecto a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación; así como del día internacional contra la discriminación, homofobia, lesbofobia y transfobia."  
 "Día Naranja"  
 Presentación:  
 1)El impacto de la pandemia por COVID 19 en la violencia contra las mujeres  
 2)Día mundial de la diversidad sexual "

### **DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN, ORGANIZACIÓN Y PRESUPUESTO (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4.)**

Difusión a todo el personal de la Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto, mediante correo electrónico Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH)  
 Elaboración de cartel de difusión "08 DE MARZO DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER"

## 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>Elaboración de cartel para difusión "ÚNETE AL DÍA NARANJA"</p> <p>Elaboración de cartel de difusión "Conductas del HS y AS"</p> <p>Elaboración de cartel para difusión "MES DEL ORGULLO"</p> <p><b>DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA TELECOMUNICACIONES Y RADIODIFUSIÓN</b> <b>(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2. – 1.4.5.)</b></p> <p>Difusión de la invitación a todo el personal y sus familias, para participar en el "Taller de la Diversidad, Sexo-Genérica" y "Taller de la Igualdad, No Discriminación ambientes laborales, libres de Violencia", que se llevaron a cabo el 28 y 30 de junio, a través de la plataforma <i>Teams</i>.</p> <p>Difusión de la invitación a todo el personal y sus familias, para participar en la proyección del Documental "<i>Stonewalt Forever</i>" y de la película de cine Reflexión "<i>Bohemian Rhapsody</i>", que se llevaron a cabo el 17 y 24 de junio, a través de la plataforma <i>Teams</i>.</p> <p>Difusión de la invitación a todo el personal y sus familias, para participar en la proyección de la película de cine Reflexión "La buena esposa", que se llevaron a cabo el 29 de abril de 2022, a través de la plataforma <i>zoom</i>.</p> <p><b>DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS</b> <b>(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2. – 1.4.5.)</b></p> <p>Actividad: Distribución de folleto con la información de "Violencia Digital"</p> <p>Difusión del cartel Día Naranja.</p> <p><b>DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES</b> <b>(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.)</b></p> <p>"Trata de personas"</p> <p>Estás invitado a unirse a una reunión de <i>Microsoft teams</i></p> <p>Información visual en los pizarrones y accesos visibles para los trabajadores</p> <p>Inscripción en línea: <a href="https://suis.inmujeres.gob.mx/">https://suis.inmujeres.gob.mx/</a></p> <p>Inscripción en línea: <a href="https://suis.inmujeres.gob.mx/">https://suis.inmujeres.gob.mx/</a> colocación de imágenes alusivas a el día naranja en pizarrones y accesos visibles para los trabajadores</p> <p><b>DIRECCION GENERAL DE VINCULACION</b> <b>(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2. 2.4.4. 5.1.1.)</b></p> <p>Invitación a la proyección de la película titulada "<i>Bohemian Rhapsody</i>"</p> <p>Invitación a la proyección de la película titulada "La Buena Esposa"</p> <p>Invitación a la proyección de la película titulada "Mi vida en rosa"</p> <p>Invitación a la proyección de la película titulada "Tierra Fría"</p> <p>Invitación para participar en el taller titulado: "Inducción a la Igualdad de Género y No Discriminación"</p> <p>Invitación para tomar conciencia en el tema: Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería.</p> <p>Invitación para tomar conciencia en el tema: ¿Qué es el techo de cristal?</p> <p>Invitación para tomar conciencia en el tema: Los derechos de las personas refugiadas.</p> <p>Invitación al ciclo de Videoconferencias en materia de Derechos Humanos que impartirá la Secretaría de Gobernación</p> <p>Invitación al personal de la DGV a formar parte de la estrategia digital de comunicación "Mujeres Transformando México"</p>

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### OF DEL SECRETARIO

#### (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 4.6.3.)

Se comparte Información y links con litografía alusiva a las Acciones en el día Naranja.

### SUB DE INFRAESTRUCTURA

#### (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2)

Difusión por correo electrónico: con el tema "¿Cómo afecta la desigualdad de género en las mujeres?".

Difusión por correo electrónico: con el tema "La igualdad de género ¿Por qué es importante?".

Difusión por correo electrónico: con el tema "Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres".

### PROMTEL

#### (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.4.5. 1.2.2. 1.4.4. 2.7.4.)

"Difundir información elaborada por la Dirección

Coordinadora de Igualdad de Género referente a lo que es el ""Techo de Cristal""

"Campaña de difusión del Código de Conducta y Código de Ética

Actualización de Manuales de Procedimientos."

Campaña de difusión del Pronunciamento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, del Protocolo de actuación en presuntos actos de discriminación, el nuevo Código de Ética de la APF, Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Difusión de infografía de igualdad de Género.

"Difusión de infografía de Igualdad de Género.

Emisión de oficios circulares otorgando autorización al personal para laborar desde casa."

Difusión de infografía sobre discriminación en población de 18 años y más sobre formas de vestir, arreglo personal, peso o estatura, edad, creencias etc.

"Difusión de infografías de Igualdad de Género y No Discriminación; ""Desigualdad en cifras (Paridad en todo)""; Protocolo de actuación en presuntos actos de discriminación (Denunciar es tu Derecho); Día Nacional del Balance Trabajo-Familia; ¿Qué conductas son actos de hostigamiento o acoso sexual?; Día Mundial de las Personas Refugiadas; Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería; Día internacional del orgullo LGBTIQA+; Día Naranja: No más violencia contra las mujeres y niñas; Protocolo de actuación con perspectiva de género - Objetivo

"Difusión de infografías de Igualdad de Género y No Discriminación; Techo de Cristal; Ruta para denunciar casos de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual en el servicio público; Motivos de discriminación; Cine reflexión, de Cero Tolerancia al HS y AS así, como información referente a la persona consejera del Organismo encargada de atender los casos; Protocolo de atención y con perspectiva de género y el Principio del Mes.

Difusión de información sobre discriminación.

Difusión del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Emisión de oficios circulares otorgando autorización al personal para laborar desde casa.

"Invitación al cine reflexión

(La buena esposa)"

### SEPOMEX

#### (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.2.2.)

1. Conoce la Situación de las Mujeres en México.

2. El Día Naranja en Rosedal.

3. No a la Trata de Personas.

4. Mujeres Transformando México

5. El Día Naranja en el complejo Pantaco.

6. Cine Reflexión trae para ti: ""LA BUENA ESPOSA"".

7. Taller Virtual ""Diferentes pero Iguales"".

8. Mecanismos para el adelanto de las Mujeres.

1. Conoce el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual!

. ¡Pronunciamento "Cero Tolerancia" 2022!

"Sabes qué es el Hostigamiento y Acoso Sexual.

2. ¿Qué es el techo de cristal?

## 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. ¡Invitación al Cine Reflexión! Tierra Fría.</p> <p>4. Hablemos del Día Internacional de la Mujer ¡Conoce Sitios de interés!</p> <p>5. ¡Conoce las Consecuencias del Hostigamiento y Acoso Sexual para Víctimas!</p> <p>6. Hoy es Día Internacional contra la Homofobia, Lesbofobia, Transfobia y Bifobia</p> <p>7. ¡Pantaco es Naranja! ¡Gracias por Participar!</p> <p>8. ¡Invitación Especial!</p> <p>9. ¡Invitación al Cine reflexión! Mi vida en Rosa.</p> <p>10. ¡No a la Trata de Personas!</p> <p>11. Curso de Derechos Humanos y la Administración Pública.</p> <p>12. ¡viernes por la igualdad!</p> <p>13. ¿Sabes cómo se manifiesta el Hostigamiento y Acoso Sexual!?"</p> <p><b>TELECOMM</b> <b>(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 4.6.3 -2.7.4.)</b></p> <p>3 talleres de lenguaje incluyente y no discriminatorio</p> <p>Cine debate "campeones"</p> <p>"cine reflexión ""mi vida en rosa""</p> <p>Plataforma zoom"</p> <p>"círculos de lectura para el personal que labora en el organismo y familiares.</p> <p>Plataforma zoom"</p> <p>"conferencia ""diversidad sexual: mitos y realidades""</p> <p>Presencial"</p> <p>Efemérides</p> <p>Efemérides del mes</p> <p>Fichas paternidad activa, responsable y amorosa</p> <p>Flyer digital de personal que se unió a la campaña (área central, san Luis potosí, Michoacán, Nayarit, Puebla y Tlaxcala)</p> <p>Flyer digital-convocatoria</p> <p>Flyer digital-convocatoria #día naranja</p> <p>Foto conmemorativa</p> <p>Lectura de poesía "orgullo y resistencia"</p> <p>Participación gerencia estatal Nayarit</p> <p>Participación gerencia estatal Querétaro</p> <p>Participación gerencia regional noroeste</p> <p>Protector de pantalla</p> <p>Taller de fortalecimiento institucional</p> <p>Taller de fortalecimiento institucional / igualdad sustantiva</p> <p>"videoconferencia: ""nuevas masculinidades, más hombres y menos machos""</p> <p><b>UNIDAD DE TRANSPARENCIA</b> <b>(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.1.4)</b></p> <p>"Día Naranja 25 de cada mes"</p>

### **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.

#### 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) 2021, con una participación total de 2,310 personas servidoras públicas de la SE, representado así un 94.17% de la muestra, aumentando un 3.84% la participación del ejercicio 2020.

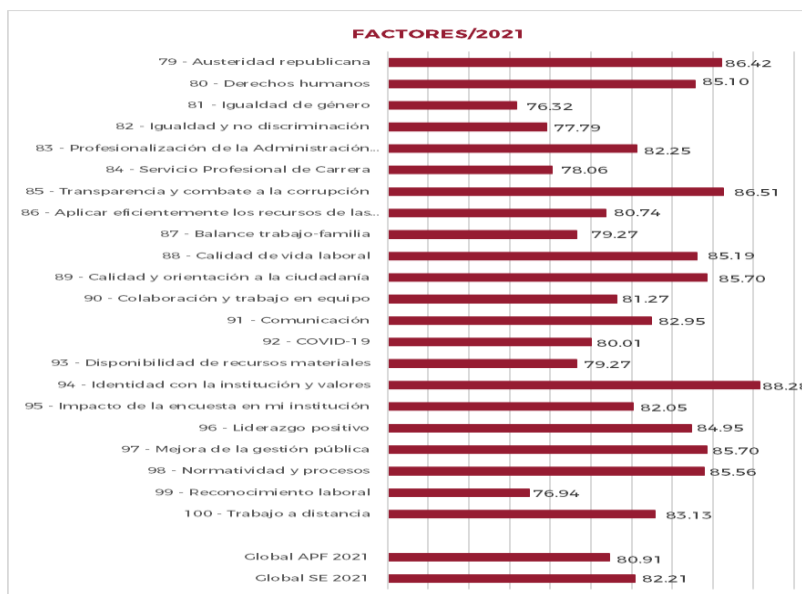
Lo anterior equivale a la participación de 1,278 mujeres y 1,032 hombres; representando un 55% y 45% respectivamente. La mayor participación sigue siendo por parte de las mujeres.

La siguiente gráfica muestra los 22 factores que se midieron en la Encuesta para conocer el sentir de las personas servidoras públicas, la forma en que viven y perciben el ambiente de trabajo en aspectos específicos, a fin de desarrollar acciones de transformación organizacional alineadas con la visión y misión de la institución, así como, las motivaciones personales:

Mediante el factor 81. IGUALDAD DE GÉNERO de la ECCO, se evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre qué tanto mujeres como hombres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales. Además, el factor 82. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

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

evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo.



### Factor 81 - Igualdad de género



### Factor 82 - Igualdad y no discriminación



## Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se cuenta explícitamente con “acciones afirmativas” en la SE. Sin embargo, las funciones que tiene la Unidad de Igualdad de Género son:

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.

Asimismo, mediante la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la SE suscrita (2017) se dará seguimiento a los principios que a continuación se describen:

- 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,



## 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)

- 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 actúa para que se integre una plantilla con al menos un 40% de un mismo sexo, se reconozca la inclusión laboral de personas con discapacidad en una proporción de al menos el 5 % y se alcance una permanencia de al menos el 40 % de mujeres en puestos directivos.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Sensibilización:

A través de diversos medios de Comunicación Interna se realizaron publicaciones en los siguientes temas, de los cuales algunos de ellos como reforzamiento, se repetirán en diferentes fechas durante el año:

No.	Número de boletín	Tema	Fecha de envío
1.	068	Salas de lactancia.	01-04-2022
2.	089	Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo.	02-04-2022
3.	091	Día Internacional de la Conciencia.	05-04-2022
4.	092	¿Sabes qué es la Igualdad de Género?	06-04-2022
5.	094	Día Mundial de la Salud.	07-04-2022
6.	096	Sé incluyente y no sexista al expresarte.	08-04-2022
7.	102	Lenguaje incluyente.	11-04-2022
8.	105	No Discriminación.	13-04-2022
9.	108	Cursos en materia de Derechos Humanos.	13-04-2022
10.	112	¿Qué son los estereotipos de género?	18-04-2022
11.	116	¿Qué son los derechos humanos?	20-04-2022
12.	121	Día Internacional de la Madre Tierra.	22-04-2022
13.	122	Día Internacional de las Niñas en las TIC.	22-04-2022
14.	123	Eliminación de la Violencia de Género.	22-04-2022
15.	127	¿Qué es la Trata de Personas?	25-04-2022
16.	128	Hoy es Día Naranja.	25-04-2022
17.	130	Capacítate a través del CONAPRED.	26-04-2022

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

18.	131	¿Qué es el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado?	27-04-2022
19.	132	Inscríbete a estos cursos del IMSS.	27-04-2022
20.	134	Reporte del INMUJERES sobre la situación de las mujeres en México.	27-04-2022
21.	135	Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	28-04-2022
22.	142	La Misoginia significa aversión a las mujeres.	29-04-2022
23.	143	Día Internacional del Trabajo.	01-05-2022
24.	145	Lactancia Materna.	02-05-2022
25.	151	Salas de lactancia.	04-05-2022
26.	155	Hablemos de masculinidad.	06-05-2022
27.	157	Corresponsabilidad es Igualdad.	09-05-2022
28.	156	Día Mundial de la Cruz Roja y Media Luna Roja.	08-05-2022
29.	161	10 de mayo con visión de género.	10-05-2022
30.	167	Día Internacional de las Familias.	15-05-2022
31.	168	Día Internacional de la Convivencia en Paz.	16-05-2022
32.	171	Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia.	17-05-2022
33.	174	Día de la Mujer Empresaria.	20-05-2022
34.	176	¿Sabes por qué el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual se emite con perspectiva de género?	20-05-2022
35.	183	¡Hoy es Día Naranja!	25-05-2022
36.	188	Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres.	28-05-2022
37.	189	Día Internacional del Personal de Paz de la ONU.	29-05-2022
38.	196	Día Mundial de las Madres y los Padres.	01-06-2022
39.	092	¿Sabes qué es la Igualdad de Género?	09-06-2022
40.	200	Día Internacional de los niños víctimas inocentes de agresión.	04-06-2022
41.	207	Protocolo para la Prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	10-06-2022
42.	208	Día Mundial contra el Trabajo Infantil.	12-06-2022
43.	209	Día Mundial de Toma de Conciencia del Abuso y Maltrato en la Vejez.	15-06-2022
44.	102	Lenguaje incluyente.	13-06-2022
45.	105	No Discriminación.	15-06-2022
46.	213	La Violencia contra las Mujeres en México: avances y retos.	16-06-2022
47.	214	Día del Padre.	19-06-2022

## 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			
48.	218	Lineamientos para prevenir el acoso sexual contra las mujeres en el transporte público colectivo.	20-06-2022
49.	096	Se incluyente y no sexista al expresarte	21-06-2022
50.	223	Día de las Naciones Unidas para la Administración Pública	23-06-2022
51.	224	Día Internacional de las Viudas	23-06-2022
52.	226	Cursos en línea del INMUJERES. Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres; ¡Súmate al Protocolo!; Comunicación incluyente y sin sexismo.	27-06-2022
53.	127	¿Qué es la Trata de Personas?	28-06-2022
54.	112	¿Qué son los estereotipos de género?	28-06-2022
55.	131	¿Qué es el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado?	29-06-2022
56.	116	¿Qué son los Derechos Humanos?	29-06-2022
57.	229	Cursos del CONAPRED	29-06-2022
58.	231	La violencia contra las mujeres en México: avances y retos	30-06-2022
59.	233	Día Mundial de la Diversidad Sexual	30-06-2022

Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>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.</p> <p>Derivado del regreso a las actividades presenciales, la SUIG atenderá en todas las actividades las medidas sanitarias respectivas.</p>

**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

Subconjunto de actores del SEN<sup>2</sup> que participan en el proceso de asignación de becas, por cualquiera de los dos mecanismos, y que cumplen con la totalidad de los requisitos establecidos en las Reglas de Operación vigentes, convocatorias y/o instrumentos jurídicos emitidos para normar la asignación de becas<sup>3</sup>.

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

Al segundo trimestre de 2022, la UAM registró un total de 54,449 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 30.1 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 64.2 y 54.2 por ciento respectivamente. A nivel posgrado, se registró un total de 3,511 alumnos con actividad académica, de los cuales un poco menos de la mitad son mujeres (48.4 por ciento). El porcentaje de mujeres por nivel son los siguientes: especialidad 47.0 por ciento; maestría 48.8 por ciento y doctorado 48.1 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 34.4 por ciento y 41.8 por ciento respectivamente, en comparación con Ciencias Biológicas y de la Salud donde el porcentaje de mujeres es del 61.6 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

<sup>2</sup> Se entiende por actores del Sistema Educativo Nacional a alumnos/as, egresados/as, docentes, profesores/as, personal docente, personal académico, profesores/as - investigadores/as, investigadores/as y personal con funciones de dirección (directores/as) que atienden las UR a través de este programa. Esta definición aplica en función de las categorías de cada Unidad Responsable y para el caso de esta UR A2M no aplica para personal con funciones de dirección (directores/as).

<sup>3</sup> Reglas de Operación 2022 del programa presupuestario S243. Para la cuantificación de la población objetivo se consideran dos mecanismos: a) bases de datos de las solicitudes de las becas validadas por las Unidades Responsables de la operación del programa y b) base de datos socioeconómicos de los actores del SEN adscritos al COLMEX. Para el caso de esta UR A2M aplica el primero.

## 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

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, 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). La Unidad Académica Iztapalapa cuenta con 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.**

3.1. 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>

3.2. Diversidad de eventos que tiene la finalidad de promover la igualdad y equidad de género. En el segundo trimestre de 2022 destacan los siguientes:

**Conversatorio:** “Aprende más sobre la violencia de género”. “La tutoría como herramienta para la prevención de la violencia de género en las instituciones educativas”. **Cursos:** “Perspectiva de género y derechos humanos de la mujer”; “Equidad de género en la vida cotidiana y laboral”. **Talleres:** “Aproximaciones a la perspectiva de género en la UAM Cuajimalpa”; “Mi mujer adulta abrazando a mi niña interior”. **Otros:** Grupos de acompañamiento. “Detección y prevención de las violencias de género institucionales”; “Derechos

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

humanos, servicios de la UAM y gubernamentales para atender la violencia de género”; “Resiliencia en situaciones de violencia”; “Violencia, decisiones y derechos”; Iniciativas universitarias para la equidad, diversidad e inclusión 2022. **Charlas:** Así nos enseñaron a ser”. Roles, estereotipos de género y sexualidad”.

3.3. 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 también atenúa el problema de abandono escolar por razones de tipo socioeconómico. Estos apoyos contribuyen a lograr una equidad 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: <https://becas.uam.mx/index.html>

Al segundo trimestre de 2022, se beneficiaron 13,547 personas, de las cuales el 62.2 por ciento se otorgaron a mujeres. El grupo etario predominante es para el rango de 15 hasta 29 años (13,152) y de este grupo, el 62.6 por ciento son mujeres. Se beneficiaron a 500 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. Dentro los criterios de priorización para las becas de movilidad se establecen entre otros, que se dará prioridad a las alumnas que cumplan con todos los requisitos, con la finalidad de reducir las brechas de desigualdad de género; ser mujer indígena o afromexicana, por autoadscripción.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al segundo trimestre de 2022, los avances son los siguientes: Se pagaron 13,547 becas de las cuales el 62.2 por ciento son mujeres. El grupo etario predominantes es para el rango de 15 hasta 29 años (13,142) y de este grupo, el 62.6 por ciento son mujeres. Se beneficiaron a 500 mujeres que presentan algún tipo de discapacidad.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

#### Obstáculos:

1. Reprogramación de convocatorias para las estancias de movilidad presencial entrantes y salientes a nivel licenciatura y posgrado al segundo semestre del año.

#### 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.

2. Se incrementa la posibilidad de beneficiar a un mayor número de mujeres a través de la nueva modalidad de beca implementada por la Institución: Beca para Titulación de Posgrado.

3. Aprovechamiento de las plataformas virtuales que permiten ofertar becas en esta modalidad como la beca de movilidad virtual para alumnos de licenciatura.

## 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 en 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.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al segundo trimestre el indicador reflejó un porcentaje de 100.7 por ciento, equivalente a 137,892 mujeres que acceden y permanecen en la educación superior y posgrado con respecto de 263,267 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

Al segundo trimestre, se alcanzó una meta de 39 actividades académicas con perspectiva de género, derechos humanos, derechos de las personas con discapacidad y la no discriminación, cifra superior a su estimación en 166.7%.

Las actividades realizadas en el segundo trimestre fueron:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Ciclos de Conferencias 30 años de investigación y trabajo sobre/con hombres y masculinidades.  
 Conferencia Investigación sobre hombres y masculinidades en México.  
 Conferencia Políticas post-mortem y resistencias transfeministas.  
 Conferencia Poder y violencia: Reflexiones desde los feminismos decoloniales.  
 Conversatorio Una taza de café con Amneris Chaparro.  
 Conversatorio El papel de la edad en la experiencia de la salud sexual en México.  
 Conversatorio Retos contemporáneos del movimiento LGBTIQ+ en México.  
 Conversatorio El rap feminista y su lucha contra la violencia de género.  
 Conversatorio El activismo de mujeres para comprender y atender la salud sexual en México.  
 Curso La categoría de género y sus posibilidades en el aula.  
 Curso Diversidad sexual sin discriminación en el aula.  
 Curso Espacios universitarios sin violencia de género y discriminación.  
 Curso Masculinidades sin violencia en el aula.  
 Curso Género y comunicación para la Educación Superior.  
 Curso Espacios universitarios sin violencia de género y discriminación.  
 Foro Triangulaciones activistas y académicas: (re)pensando al feminismo contemporáneo.  
 Foro Triangulando la presencia: género protesta y prácticas artísticas.  
 Foro Género y políticas públicas. Sesión 3: Lograr la igualdad a través del derecho y la promoción.  
 Foro Género y políticas públicas. Sesión 4. Proteger a las mujeres migrantes en el Siglo XXI.  
 Foro Género y políticas públicas. Sesión 5: "Rompiendo el techo de cristal en la academia, la ciencia y más allá".  
 Foro Punitivismo y estigma: reflexiones desde los feminismos.  
 Presentación de publicaciones El género en la ley penal: crítica feminista de la ilusión punitiva  
 Presentación de publicaciones ¿Qué es la diversidad sexual?  
 Presentación de publicaciones *Paradoxes of neoliberalism. Sex gender and possibilities of justice*  
 Taller Laboratoria Ritos de Paso: Género y ética feminista.

La meta alcanzada al segundo trimestre fue de 1,919 mujeres participantes de un total de 2,470, 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.

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.

### 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 por factores de índole económico.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En forma permanente la UNAM brinda orientación y asesoría a todas sus alumnas 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 segundo trimestre, no se cuenta con avances, derivado de que la medición es anual.

A la fecha se tiene un registro de 38,688 alumnas becadas de los niveles educativos medio superior, superior y de posgrado, cifra que corresponde al inicio del ciclo escolar, la cual es preliminar dado que algunos procesos de validación aún no concluyen para un tipo de becas que se entregan.

---

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Cabe señalar que el porcentaje de permanencia se tiene programado registrarlo en el 4to trimestre del año. Durante el segundo trimestre, se registró un monto de \$ 167,574,560 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

De acuerdo a la naturaleza del programa E010 denominado Prestación de Servicios de Educación Superior y Posgrado y tipo de acción "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 2021, elaborado por la Dirección de Información Institucional del Instituto Politécnico Nacional, se cuenta con una comunidad de 229,276 personas (100,938 mujeres y 138,338 hombres) la cual está integrada por estudiantado inscrito a nivel medio superior, superior y posgrado en modalidad escolarizada, así como personal de apoyo y asistencia a la educación y docente de dichos niveles.

#### 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 de 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 2022, la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG) mediante la realización de 27 acciones de sensibilización y capacitación, formación, investigación y promoción de la perspectiva de género, logró coadyuvar al acercamiento con dichas temáticas a 1,754 personas de la comunidad politécnica (1,088 mujeres y 666 hombres).

1. Se llevaron a cabo dos pláticas denominadas “Perspectiva de género para docentes: una herramienta para la igualdad de género” los días 27 y 28 de febrero para el personal docente de nivel medio superior y superior, respectivamente, con la finalidad de identificar los conceptos básicos de la perspectiva de género, para sensibilizar a esta población sobre la importancia de usarlos como una herramienta en el ámbito educativo y propiciar la igualdad de género, la tolerancia, la empatía y el respeto en las aulas del IPN. La participación fue de 203 hombres y 55 mujeres de nivel medio superior, así como 126 hombres y 81 mujeres de nivel superior.
2. Del 14 al 16 de febrero se impartió el taller de paternidades a 16 trabajadores de base que requieren de hacer usos de la prestación de Licencia por Paternidad. El taller tiene como objetivo sensibilizar a los participantes en referencia a la corresponsabilidad y crianza.
3. Se realizaron cuatro Seminarios Regionales de Redes de Género los días 28 de febrero, 7, 14 y 15 de marzo con sede en el CIECAS, ESIME Ticomán, ESIQIE y ESCOM, respectivamente, con el fin de continuar la cohesión, la identidad politécnica y el compromiso por la igualdad sustantiva entre las personas que conforman las Redes de Género a través del diálogo, la escucha e intercambio de ideas y propuestas para fortalecer la estrategia institucional de transversalidad de la perspectiva de género en el IPN. La participación en estos seminarios fue de 12 hombres y 46 mujeres.
4. Se impartió la plática “Igualdad entre hombres y mujeres” con el objetivo de sensibilizar al personal de la Coordinación de Imagen Institucional del IPN, de la importancia que tiene reconocer y trabajar por la igualdad de género no solo en espacios laborales sino en nuestra vida diaria. Además de contextualizar los lineamientos internacionales en los que surge el compromiso de las instituciones mexicanas para cumplir con una política de igualdad entre hombres y mujeres. La actividad estuvo a cargo del Mtro. Pablo Navarrete Gutiérrez, colaborador de la UPGPG. La participación fue de 19 hombres y 27 mujeres.

Como parte de las acciones que se llevan a cabo para prevenir la violencia de género se efectuaron las actividades siguientes:

5. En el marco del Día Naranja el 25 de enero se realizó un cine-debate con la exhibición de la película “Buda explotó por vergüenza”, con la finalidad de intercambiar ideas y experiencias sobre la violencia que viven las mujeres en el ámbito escolar a través de un producto cultural. Se contó con la participación de 32 hombres y 99 mujeres.
6. Se llevó a cabo el taller “Prevención de violencia por OSIEG”, los días 24 de febrero y 1ro. de marzo, con la finalidad de reflexionar en torno a la violencia por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género para prevenirla en ámbitos escolares y promover el reconocimiento de la diversidad sexual. Taller dirigido a personal de Orientación Educativa, Redes de Género y Funcionariado. La participación fue de 14 mujeres y 31 hombres.
7. Como parte de las acciones que se llevan a cabo en el marco del Día Naranja el 25 de febrero se dictó la conferencia magistral “Amor Romántico y su relación con la violencia en las parejas” que tuvo como objetivo reflexionar en torno al amor romántico y su efecto en la naturalización de la violencia en las relaciones erótico-afectivas. Se contó con la asistencia de 73 hombres y 241 mujeres.
8. Se realizaron 4 pláticas tituladas “Prevención y Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual en el IPN: Claves desde la Perspectiva de Género” con el propósito de reflexionar sobre el hostigamiento y acoso sexual como manifestaciones de la violencia de género naturalizadas en la cultura institucional y de esta manera prevenir y desmontar estas prácticas. La plática fue dirigida a población politécnica docente y PAAE del CECyT-15, ESCA Santo Tomás, CIIDIR Michoacán y CECyT 12, los días 3, 23 y 24 de marzo. La participación fue de 66 hombres y 97 mujeres.
9. Con la finalidad de capacitar a personal del IPN en la aplicación de las bases de los Primeros Auxilios Psicológicos en el acompañamiento a personas de la comunidad politécnica que se encuentren en escenarios de crisis y que puedan recuperar el equilibrio emocional, así como prevenir la aparición de secuelas psicológicas y fortalecer el proceso de atención a víctimas de violencia de género en 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

- IPN, se impartieron el 17 y 18 de marzo dos talleres de "Primeros Auxilios Psicológicos", en los que se contó con la participación de 8 hombres y 12 mujeres.
10. El 22 de marzo se dio la plática "Las consecuencias del Ciberacoso", con el propósito explicar a la comunidad politécnica de la ENMH 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 contó con la participación de 11 hombres y 16 mujeres.
  11. El 24 de marzo de impartió una segunda plática "Las consecuencias del Ciberacoso" a la comunidad politécnica del CECyT 10, con el propósito 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 participación fue de 59 hombres y 74 mujeres.
  12. Se llevó a cabo un Ciclo de Cortometraje denominado "Violencia contra las mujeres en los espacios escolares", el 25 de marzo, en el marco del Día Naranja para abrir un espacio que permitiera el intercambio de ideas y experiencias sobre violencia de género a través de una serie de cortometrajes que reflejan las distintas formas de violencia que viven las mujeres en los espacios escolares. En esta actividad participaron 25 hombres y 48 mujeres.
  13. Como parte de las acciones de la atención a las personas denunciantes se brindó apoyo psicológico a 10 mujeres.
  14. De enero a marzo se atendieron de forma intrainstitucional a 15 mujeres de la Comunidad Politécnica, que presentaron denuncia. La atención fue de manera integral a fin de no revictimizar a las personas.

En cuanto a la formación, investigación y promoción de la perspectiva de género se efectuaron las siguientes acciones:

15. Dos Cursos "Investigar con gafas violetas: Una introducción a la perspectiva de género", impartidos del 31 de enero al 22 de febrero, en horario matutino (grupo 8515) y vespertino (grupo 8516). Este curso es el primer módulo del Ciclo de Formación en Investigación con Perspectiva de Género, que 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. La acción formativa fue dirigida a personal docente, funcionariado y personal de apoyo y asistencia a la educación del Instituto. Los cursos fueron acreditados por 2 hombres y 21 mujeres.
16. Publicación de 3 trabajos. Derivado de la participación en el XVI Congreso Nacional de Investigación Educativa, organizado por el Consejo Mexicano de Investigación Educativa A. C., en noviembre del año pasado se publicó el trabajo "Tensiones en la configuración de las vocaciones científicas de estudiantes politécnicas: Capitales simbólicos y orden de género" en la memoria del evento. Así como, los trabajos "Las relaciones de género en las ingenierías: Una mirada a la situación de las estudiantes del Instituto Politécnico Nacional" y "La mentoría feminista como una estrategia para el impulso de las estudiantes politécnicas en áreas STEM", se publicaron en el libro Academia, gestión y poder. Reflexiones para avanzar hacia la igualdad en las IES mexicanas, editado por la Universidad Autónoma de Nayarit y Amate Editorial.
17. Se concluyó con la fase de Formación de Mentorías, cuyo propósito es sensibilizar y capacitar a las politécnicas en mentorías, brindarles las herramientas que les permitan más adelante replicar el

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

entramado de saberes sororarios con sus mentoradas. En esta fase se impartieron 4 sesiones introductorias y 10 de formación mediante talleres vivenciales; formando a 27 estudiantes que conforman la primera generación de Mentoras Politécnicas. Una vez que se concluyó con dicha fase arrancó el Ejercicio Mentor al donde las mentoras impartieron 18 sesiones a sus mentoradas, iniciando 72 estudiantes y concluyendo 21. A lo largo del Programa participaron 48 politécnicas.

18. En el marco del Día Internacional de la Mujer, se llevó a cabo el “VI Encuentro con Mujeres Científicas del IPN: Tejiendo alianzas para crear nuevos universos”, dirigido a 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, con un doble propósito, por un lado, visibilizar los aportes de las investigadoras politécnicas, conocerlas y reconocerlas por su 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. En él participaron 167 mujeres.

Por lo que se refiere a las actividades efectuadas por las Redes de Género en el periodo que se reporta, realizaron 205, de las cuales 198 fueron de sensibilización y 7 de capacitación, esto permitió el acercamiento a temas como perspectiva de género, igualdad de género, masculinidades, feminismo, mujeres en la ciencia, sororidad, diversidad sexual, violencias de género, violencia digital, salud sexual y reproductiva, entre otros, a 17,643 personas de la comunidad politécnica (8,463 mujeres y 9,180 hombres), en 64 dependencias politécnicas con la siguiente distribución: 13 Unidades Académicas de nivel medio superior (CECyT 2, 3, 5, 6, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19 y CET 1), 13 de nivel superior (ESM, ESIA Ticomán, ESIME Azcapotzalco, ESIME Culhuacán, UPIBI, ESIME Ticomán, UPIIG, ESCOM, ESQIE, UPIICSA, UPIIZ, ENMyH y ESIA Tecamachalco), 15 Centros de Investigación (CIBA Tlaxcala, CIECAS, CICATA Legaria, CICATA Altamira, CICIMAR, CIDETEC, CIEMAD, CIC, CICATA Querétaro, CDA, CIITEC, CIITA Papantla, CITEDI Tijuana, CIIDIR Sinaloa y CMP+L), 2 Centros de Vinculación de Desarrollo Regional (CVDR Culiacán y CVDR Oaxaca) y 21 Unidades administrativas (DCH, DDicyT, DEMS, DG, DFIE, CENDI LPB, CENDI ASC, CENDI CBB, COCENDI, CGPII, DII, SIP, SIIS, DDP, DEV, DES, DSI, DAES, SSE y SAC).

### SEGUNDO TRIMESTRE

La Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG), en el periodo que se reporta realizó 30 acciones de sensibilización y capacitación, formación, investigación y promoción de la perspectiva de género, logrando coadyuvar al acercamiento con dichas temáticas a 2,352 personas de la comunidad politécnica (1,568 mujeres y 784 hombres).

1. Se impartieron tres talleres denominados “Autobiografías de Mujeres Politécnicas” que tienen por objetivo generar un espacio de exploración y acercamiento de las mujeres del IPN a través de la escritura autobiográfica para desarrollar y expresar su creatividad y reconocer fases de la formación de su liderazgo y empoderamiento con una visión por la igualdad de género. Los talleres se impartieron del 11 al 17, del 24 al 31 de mayo y del 7 al 13 de junio del año en curso; contando con una participación de 21, 16 y 20 mujeres, respectivamente.
2. Se realizaron tres Seminarios Regionales de Redes de Género los días 31 de marzo, 16 y 30 de mayo con sede en la Biblioteca Nacional de Ciencia y Tecnología “Víctor Bravo Ahuja”, ESIA Tecamachalco y CECyT 10, respectivamente, con el fin de continuar la cohesión, la identidad politécnica y el compromiso por la igualdad sustantiva entre las personas que conforman las Redes de Género a través del diálogo, la escucha e intercambio de ideas y propuestas para fortalecer la estrategia institucional de transversalidad de la perspectiva de género en el IPN. La participación total en estos seminarios fue de 8 hombres y 26 mujeres.
3. Con el objetivo de sensibilizar a la comunidad politécnica de Canal Once sobre la importancia que tiene el uso de lenguaje incluyente y no sexista, asimismo, reconocer, incluir y visibilizar a todas las personas, y con ello contribuir a la transversalización de la perspectiva de género e igualdad sustantiva; se impartió la plática “Lenguaje incluyente y no sexista” los días 18 y 25 de mayo, contando con una participación total de 18 hombres y 28 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

4. Foro Mujeres Líderes Politécnicas "Trascendiendo el liderazgo en el IPN". Se llevó a cabo el 6 de junio con el objetivo de visibilizar los liderazgos femeninos en el IPN, así como promover el affidamento como un vínculo entre mujeres, cimentado en la confianza, el reconocimiento recíproco, la experiencia y los saberes, además del apoyo mutuo, la empatía y empoderamiento colectivo para fortalecer la igualdad sustantiva en el Instituto Politécnico Nacional. La asistencia fue de 199 mujeres y 41 hombres.
5. En el marco del Foro Mujeres Líderes Politécnicas "Trascendiendo el liderazgo en el IPN", el 6 de junio se inauguró la exposición "Mujeres de nuestra historia: Politécnicas transformando el IPN", la cual fue exhibida durante una semana en el vestíbulo de la Dirección de Servicios Empresariales y Transferencias Tecnológica. Esta exposición tiene como objetivo visibilizar las trayectorias y aportaciones de mujeres líderes, que da cuenta de los avances de las politécnicas durante estos 86 años de vida del Instituto Politécnico Nacional. Nota: No se cuenta con el registro de las personas que visitaron la exposición.
6. El 21 de junio se realizó la plática "Igualdad de género" con el objetivo de sensibilizar a las personas integrantes del Comité de Ética del IPN, de la importancia que tiene reconocer y trabajar por la igualdad de género, no solo en espacios laborales sino también en nuestra vida diaria. Además de contextualizar los lineamientos internacionales en los que surge el compromiso de las instituciones mexicanas para cumplir con una política de igualdad entre hombres y mujeres. La actividad estuvo a cargo del Mtro. Pablo Navarrete Gutiérrez, colaborador de la UPGPG. La participación fue de 9 hombres y 18 mujeres.
7. Se impartió la plática "Perspectiva de género para docentes: una herramienta para la igualdad de género", el día 24 de junio, al personal docente de nivel superior (ESIME Culhuacán), con la finalidad de que identifiquen los conceptos básicos de la perspectiva de género y sensibilizarlas/os sobre la importancia de usarlos como una herramienta en el ámbito educativo y propiciar la igualdad de género, la tolerancia, la empatía y el respeto en las aulas del IPN. La participación fue 17 hombres y 22 mujeres.

En cuanto a la formación, investigación y promoción de la perspectiva de género se realizó la siguiente acción:

8. El segundo módulo del Ciclo de Formación en Investigación con Perspectiva de Género se llevó a cabo del 29 de marzo al 13 de abril del año en curso, con la finalidad 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 se dirigió al personal docente, funcionariado y personal de apoyo y asistencia a la educación del Instituto. Se contó con la participación de 19 mujeres.

Como parte de las acciones que se llevan a cabo para prevenir la violencia de género se efectuaron las actividades siguientes:

9. 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, el 4 de abril se impartió la plática "Las consecuencias del Ciberacoso" a La comunidad de UPIITA y a la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería, campus Palenque (UPIIP-

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

PQM) la ENMH, en tanto que el día 27 del mismo mes se impartió a la comunidad politécnica del CECyT 11 "Wilfrido Massieu", ESIA-Tecamachalco y ESIME-Culhuacán. La participación total fue de 78 hombres y 355 mujeres.

10. Se realizaron 4 pláticas tituladas "Diferentes manifestaciones de la Violencia de Género" con el propósito de reflexionar sobre la importancia de prevenir y atender las diferentes manifestaciones de la violencia de género naturalizadas en la cultura institucional del IPN, para prevenir y desmontar estas prácticas. Las pláticas fueron dirigidas a la población politécnica del CECyT 12 "José María Morelos"; CECyT 4 "Lázaro Cárdenas", ENCB, CECyT 3 "Estanislao Ramírez Ruiz", CET 1 "Walter Cross Buchanan", ESIA Zacatenco y CICS Milpa Alta, los días 11 y 12 de abril y 11 y 21 de mayo, contando con una participación total de 268 hombres y 355 mujeres.
11. Se llevaron a cabo 5 pláticas "Prevención y Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual en el IPN: Claves desde la Perspectiva de Género" con el objetivo de reflexionar sobre el hostigamiento y acoso sexual, así como de las manifestaciones de la violencia de género naturalizadas en la cultura institucional del IPN, para prevenir y desmontar estas prácticas. Las pláticas fueron dirigidas a la población politécnica del CECyT 10 "Carlos Vallejo Márquez", Oficina del Abogado General, CECyT 6 "Miguel Othón de Mendizábal", SIP, Centro de Investigación e Innovación Tecnológica y CECyT 8 "Narciso Bassols", los días 4 de abril, 4 de mayo, 27 de mayo y 7 de junio, contando con una participación total de 324 mujeres y 225 hombres.
12. En el marco del Día Internacional contra la Homofobia, Lesbofobia, Bifobia y Transfobia, el 17 de mayo se efectuó el foro "Construyendo un IPN Libre de Violencia por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género (OSIEG)", en el que se presentaron los resultados de la investigación institucional desarrollada en 2021 por la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género, denominada "Violencia por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género (OSIEG): Experiencias del estudiantado LGBTQ+ en el IPN". El objetivo del foro virtual fue reflexionar en torno al panorama actual del reconocimiento de la diversidad sexual en los espacios escolares del Instituto Politécnico Nacional. La actividad estuvo dirigida a la comunidad politécnica y público en general. La participación fue de 82 mujeres y 21 hombres.
13. Como parte de las acciones que se llevan a cabo en el marco del Día Naranja, el 25 de abril se realizó un cine-debate en el que se analizó la película "Talentos ocultos", para abrir un espacio de reflexión sobre la violencia que viven las niñas y mujeres en el ámbito escolar, tradicionalmente ocupado por hombres. Esta actividad contó con la participación de 104 mujeres y 29 hombres.
14. Se llevó a cabo la plática "Amor romántico y relaciones de pareja libres de violencia", el 25 de mayo en el marco del Día Naranja, con el propósito de crear conciencia en la comunidad estudiantil del IPN sobre las relaciones de pareja y la responsabilidad afectiva para prevenir y disminuir situaciones de violencia entre parejas. La participación fue de 134 mujeres y 44 hombres.
15. Como parte de las acciones de la atención a las personas denunciantes se brindó apoyo psicológico a 13 mujeres y 4 hombres.
16. Del 19 de marzo al 26 de junio se atendieron de forma intrainstitucional a 78 personas de la comunidad politécnica (61 mujeres y 17 hombres), 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 219, de las cuales 210 fueron de sensibilización y 9 de capacitación, esto permitió el acercamiento a temas como roles y estereotipos de género, lenguaje no sexista, igualdad de género, masculinidades, diversidad sexual e inclusión, prevención de la violencia de género, violencia digital, prevención del hostigamiento y acoso sexual, masculinidades, violencia en el noviazgo, derechos sexuales y reproductivos, salud sexual y reproductiva, Difusión del Protocolo de prevención, detección, atención y sanción de la violencia de género del IPN, entre otros, a 19,482 personas de la comunidad politécnica (9,993 mujeres y 9,489 hombres), en 79 dependencias politécnicas con la siguiente distribución: 17 Unidades académicas de nivel

## 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

medio superior (CECyT 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19), 18 de nivel superior (ESM, ESIA Ticomán, ESIA Tecamachalco, ESIME Azcapotzalco, ESIME Culhuacán, ESIME Ticomán, UPIBI, ESIME Zacatenco, UPIIG, UPIIP, UPIITA, ESCOM, ESQIE, UPIICSA, UPIIZ, ENMyH, ESE y CICS UMA), 16 Centros de Investigación (CBG, CeProBi, CIBA Tlaxcala, CIECAS, CICATA Legaria, CIIDIR Michoacán, CIIDIR Sinaloa, CICIMAR, CIDETEC, CIIEMAD, CIC, CICATA Querétaro, CDA, CIITEC, CIITA Veracruz y CITEDI Tijuana) 5 Centros de Vinculación de Desarrollo Regional (CVDR Campeche, CVDR Cancún, CVDR Culiacán, CVDR Los Mochis y CVDR Tijuana) y 23 Unidades administrativas (DCH, DAE, DDicyT, DEMS, DFLE, DG, DFIE, CENDI ESLM, CENDI LPB, CENDI ASC, CENDI CBB, COCENDI, CGPII, DII, DPyO, SIP, SIIS, DDP, DEV, DES, DSI, SAD y SSE).

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

En el primer trimestre se continuó presentando una alta rotación de las/los integrantes de las ReG; para mitigar esta problemática y otras más que afectan su desempeño, se llevaron a cabo cuatro seminarios regionales con la finalidad de trabajar en la cohesión, la identidad politécnica y el compromiso por la igualdad de las/los integrantes de la ReG a través del diálogo, la escucha, el intercambio de ideas y propuestas para fortalecer la estrategia institucional de transversalidad de la perspectiva de género en el IPN. Lo anterior como parte del proyecto de "Fortalecimiento integral de las redes de género" en el que se establecerán los lineamientos de operación con el propósito de crear las condiciones para una mayor estabilidad.

Otra problemática que se presenta es el reducido número de personal especializado para la realización de acciones de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género.

En el **segundo trimestre** del año en curso se continuó dando seguimiento a la problemática de la inactividad de algunas de las Redes de Género, por lo que se solicitó a las Directivas/vos de esas dependencias politécnicas la sustitución de las personas integrantes y la coordinación, con en el propósito de que se reanude la operación. Sin embargo, el periodo sin actividad se prolongará hasta que las/los nuevas/vos integrantes concluyan con el proceso de sensibilización y capacitación, y estén en condiciones de llevar a cabo acciones con perspectiva de género.

**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 año 2021, la matrícula de alumnas/os inscritas/os estuvo conformada por 107,599 mujeres y 150,196 hombres.

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 IPN del Programa Presupuestario S243-Becas Elisa Acuña del año 2021, en el Sistema Integral de Información de Programas Gubernamentales (SIIPP-G) se beneficiaron 29,369 mujeres y 30,188 hombres representando 49.31% sobre el total de beneficiarios.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El comportamiento correspondiente al periodo escolar 2022-2 se presentará durante el segundo trimestre, una vez que se haya concluido el proceso de validación correspondiente al ciclo escolar 2021-2022.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los Subcomités de Becas de las Unidades Académicas, llevaron a cabo el proceso de Validación y bajas de la Convocatoria General de Becas 2021-2022, mediante el cual se obtienen las validaciones de los alumnos que siguen cumpliendo requisitos, de escolaridad, promedio, regularidad y carga académica.

#### 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.

## **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 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 41/12/21 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Becas Elisa Acuña para el ejercicio fiscal 2022).

#### 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
<b>Total de la Matrícula</b>	<b>2,389,477</b>	<b>2,541,723</b>	<b>4,931,200</b>
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
Ciencias Naturales, matemáticas y estadística	72,728	72,015	144,743
Ciencias sociales y derecho	370,939	536,392	907,331

## 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			
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)
Sin convocatorias en el periodo

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
Sin convocatorias en el periodo

Obstáculos y oportunidades durante la operación
Sin convocatorias en el periodo

**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:** 173

**Nombre de la UR:** Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos

**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 (DGFCCDD), identifica como población objetivo al personal docente, técnico docente, con funciones de dirección, de supervisión y con funciones de asesoría técnica pedagógica de centros de educación básica públicos a nivel nacional, que se encuentren sujetos a programas formativos con temáticas relacionadas a los derechos humanos, igualdad de género, convivencia escolar pacífica, educación inclusiva, educación especial y educación socioemocional.

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

Para la DGFCCDD contribuir en la construcción de ambientes de convivencia escolar sanos, pacíficos, democráticos e incluyentes, coadyuva al fortalecimiento de relaciones igualitarias y de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el contexto escolar, lo que a su vez repercute en la mejora del aprendizaje de alumnas y alumnos; en la demanda de 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, igualdad de género, educación inclusiva, educación especial y educación socioemocional.

Por lo anterior, 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 discriminatorias producen y reproducen desigualdades, estereotipos y violencia entre mujeres y hombres, en consecuencia, se debe seguir trabajando para reforzar acciones que contribuyan a su erradicación.

#### 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 el segundo trimestre de 2022 se ha diseñado una Estrategia Nacional de Formación Continua, cuya gestión para su publicación se ha extendido, por los trabajos para la reforma del Plan y programas de estudio en educación básica. Éste documento normativo regula los procesos de formación docente para el personal educativo de nivel básico de planteles públicos; las acciones de formación planeadas para dicha estrategia, tienen vinculación directa con el Programa presupuestario S247, Programa para el Desarrollo Profesional Docente, tipo básico (PRODEP), el cual tiene por objetivo general, de acuerdo a sus Reglas de Operación 2022: Fortalecer el perfil necesario para el desempeño de las funciones de las y los profesores de tiempo completo, personal docente y personal con funciones de dirección, supervisión o asesoría técnico pedagógica de las instituciones de educación públicas, a través de programas de formación, actualización académica, capacitación y/o proyectos de investigación en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Los temas transversales de relevancia social vinculados a los procesos de formación para la atención de este informe, son la perspectiva de género, derechos humanos, convivencia escolar pacífica, educación inclusiva, educación especial y educación socioemocional para los ambientes de aprendizaje escolar, para ello, las Autoridades Educativas Estatales (AEE) desarrollarán una Estrategia de Formación a nivel Local, considerando las directrices establecidas en la Estrategia Nacional de Formación Continua, en la que diseñarán una oferta académica que incluirá cursos, talleres, diplomados o jornadas, así como opciones formativas que pueden ser seminarios, tertulias pedagógicas o dialógicas, grupos de análisis de la práctica o encuentros, o bien conferencias magistrales, con el propósito de incorporarlos en sus procesos de enseñanza – aprendizaje en el aula y en el contexto escolar.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

En 2022 se han mantenido restricciones de convivencia social como consecuencia de la emergencia sanitaria derivada del virus SARS-CoV2 (COVID-19), a pesar de que se tiene comunicación permanente para las acciones de seguimiento a distancia entre esta DGFCDD y las AEE, se complica la operación de acciones planificadas, por otra parte, las gestiones para desarrollar y publicar la Estrategia Nacional de Formación Continua 2022 se han extendido, principalmente por los trabajos que se realizan en el marco de la reforma al Plan y programas de estudio para educación básica; sin embargo, el trabajo colaborativo a distancia que se ha implementado desde 2020, ha facilitado la ejecución de ciertas actividades, este tipo de comunicación se mantiene, haciendo uso de recursos como video conferencias, correo electrónico y vía telefónica a fin de no detener procesos, y dar continuidad a las actividades planificadas.

**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

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, 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)

El Programa Presupuestario S243 Programa de Becas Elisa Acuña se encuentra alineado a las estrategias prioritarias del Gobierno de México, previstas en el Programa Sectorial de Educación 2020-2024, consiste en proveer la asignación de becas de manera universal, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, a todos los adolescentes y jóvenes que cursen la educación media superior, para favorecer el aumento de la cobertura y la eficiencia terminal. En este sentido, para favorecer la igualdad en el

## 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)

otorgamiento de las becas, la SEMS estableció las siguientes medias establecidas en las convocatorias de becas publicadas: 1. Los montos de los apoyos son iguales entre mujeres y hombres. 2. En caso de que los recursos disponibles sean insuficientes para otorgar una beca a todos los solicitantes, las convocatorias de becas establecen priorización a mujeres indígenas por auto adscripción, mujeres estudiantes con algún tipo de discapacidad, madres adolescentes, adolescentes embarazadas entre los 12 y 18 años, mujeres estudiantes provenientes de localidades o municipios indígenas de alto o muy alto grado de marginación. 2. En el caso de la Beca para Profesionalización Docente, el monto de los apoyos para las profesoras es superior en \$700.00 pesos al de los profesores.

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), que continúen sus estudios en prepa en línea, el registro para solicitar la beca está abierta a todos los grupos sociales, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en las convocatorias, se les otorga la beca.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La Convocatoria de la Beca de Estímulo para Educación Dual se publicó el 14 de febrero del presente, las Convocatorias de Prácticas Profesionales, Servicio Social, se publicaron el 21 de febrero, y la convocatoria de la Beca para la Profesionalización Docente, se publicó el pasado 23 de marzo en el portal oficial **becasmediasuperior.sep.gob.mx**, las cuales están dirigidas para alumnos inscritos/as en el Colegio Nacional de Educación Profesional 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 el Instituto Politécnico Nacional, que han sido aceptados/as para realizar la Formación Dual, las Prácticas Profesionales y el Servicio Social y sean postulados por el Comité de Becas de su plantel a solicitar las becas. En el caso de los Profesores/as que imparten clases en asignaturas del componente básico y profesional en el Bachillerato Tecnológico en la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios, en la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y Ciencias del Mar.

El Programa ha otorgado **1,909** becas durante el segundo trimestre (enero-junio) del presente ejercicio fiscal, en la Beca de Estímulo para Educación Dual y Beca para la Profesionalización Docente.

#### 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:** Unidad de Administración y Finanzas

**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

Para el ejercicio fiscal 2022, la población objetivo se integra con las unidades administrativas de nivel central, órganos desconcentrados y organismos descentralizados que, en función de sus atribuciones, y a partir de la orientación y asesoría otorgada través del Pp E032, contribuyen a la atención de las siguientes líneas de trabajo:

- Los compromisos que el Sector Educativo, tiene como mandato atender en el marco normativo jurídico y programático nacional para institucionalizar las políticas de igualdad de género, derechos humanos y prevención de la violencia.
- El diseño e instrumentación de las acciones que se realizan con los recursos etiquetados a los Programas presupuestarios que integran el Anexo de Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Presupuesto de Egresos de la Federación.
- La implementación de acciones para la Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual y el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación.
- Los compromisos internacionales que el Sector Educativo tiene como mandato atender en materia de igualdad de género y derechos humanos.

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

##### 1.- Reproducción de estereotipos de género en el campo formativo.

Conforme a los resultados del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, México se encuentra en la lista de países con mayores brechas de género en educación.

En la prueba de lectura, las mujeres superaron a los hombres en 11 puntos; por otro lado, en lo que se refiere al desempeño en matemáticas, ellos obtuvieron un puntaje mayor en 12 puntos; y en ciencias, las mujeres tuvieron un rendimiento de menos nueve puntos, con relación a los hombres.

En lectura hay un índice de paridad favorable para las niñas, en comparación con los niños (por encima de uno), para México y la OCDE; mientras que, es desfavorable para ellas en matemáticas (por debajo de uno), con una desigualdad más marcada para el caso de México, ya que a nivel de la OCDE se encuentra el puntaje muy cercano

En el caso de las niñas, su infrarrepresentación en las ciencias y las matemáticas puede explicar, al menos en parte, la persistente brecha de género en las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

## 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 datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), correspondientes al ciclo escolar 2018-2019, en las carreras de medicina y enfermería la matrícula se integra por un 66.85% de las mujeres y 33.15% de hombres, en tanto que en las carreras de ingeniería la matrícula está compuesta por 68.81% de hombres y un 31.19% de mujeres.

Con base en datos 2018 del Sistema Nacional de Investigadores (SIN), lo integran 28 578 investigadores/as vigentes y candidaturas al SNI, en el cual, las mujeres representaron el 37.22 %.

#### 2. El acceso y permanencia en el sistema educativo por sectores de la sociedad.

Conforme a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, el acceso y permanencia en educación básica no se perfila como crítico, sin embargo, las diferencias en la educación se pueden hacer visibles al diferenciar al conjunto de población por edad, sexo, condición hablante de lengua indígena y área de residencia urbana o rural.

La población analfabeta de 15 años y asciende a 4 456,431 personas de 15 años y más, de la cual el 60.1% son mujeres.

El grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más es de 9.7 grados, observándose que las mujeres se encuentran con una ligera desventaja con relación a los hombres, con un promedio de 9.6 grados de escolaridad contra 9.8.

De acuerdo con estimaciones de la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (2019), del total de población de 5 a 17 años, 93% asisten a la escuela en tanto que 7% no lo hacen; de las NNA que asisten, las mujeres representan el menor porcentaje, con 48.9%.

Las principales razones de no asistencia son: la falta de interés, aptitud o requisitos para ingresar a la escuela (34.5%); por enfermedad, accidente y/o discapacidad (15.7%); por falta de recursos económicos (13.3%) y un 8.3% por embarazo, matrimonio o unión y motivos familiares.

#### 3. La retención de mujeres de educación media superior a superior

De acuerdo con cifras del Sistema Educativo Nacional (SEN) correspondientes al ciclo escolar 2020-2021, en lo que corresponde al indicador de eficiencia terminal se observa que de un nivel a otro disminuye el porcentaje de estudiantes que concluyen cada nivel educativo en el tiempo especificado: primaria (96.0%), secundaria (88.5%) y educación media superior (66.7%). En el análisis por sexo, son las mujeres quienes presentan los porcentajes más altos de eficiencia terminal, respecto a los hombres, tendencia que se ha mantenido a lo largo del tiempo.

Con relación al abandono escolar, el mayor porcentaje se da en la educación media superior, y es más alto en los hombres que en las mujeres.

Para las mujeres, la principal barrera que enfrentan en su trayectoria escolar se hace evidente con el indicador de absorción escolar de media superior a superior, esto es porque el porcentaje de estudiantes que egresan de media superior y logran ingresar a superior es del 62.6% en las mujeres y 64.7% en los hombres.

Por otra parte, el indicador de cobertura de Educación Superior fue de 34.7%, cifra que es muy baja si se compara con la cobertura escolarizada de educación media superior (74.7%).

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

### 4. La educación en el contexto de la pandemia por COVID-19

En el marco de la Encuesta para la Medición del Impacto COVID-19 en la Educación (ECOVIED-ED) 2020 del INEGI, se registraron los siguientes datos:

- 33.6 millones de personas entre los 3 y 29 años estuvieron inscritas en el ciclo escolar 2019-2020 (62.0% del total), lo que representa 61.7% para las mujeres (16.5 millones) y 62.3% para los hombres (17.1 millones)
- 738.4 mil personas de entre 3 y 29 años (lo que representa el 2.2 % de las personas de ese segmento de edad) declararon no concluir el grado escolar en el que se encontraban inscritas (2.4 hombres y 2.0 mujeres).
- En cuanto a la distribución porcentual por condición de conclusión del año escolar, se reportó que en preescolar concluyó el 97.8%; en el nivel de la primaria, 98.9%; en el de secundaria, 96.8%; en media superior, 96.4% y en el nivel superior concluyó un 97.8% .
- Se estima que, del 2.2% (738.4 mil personas) que no concluyó, más de la mitad (58.9%) señaló que fue por un motivo relacionado a la COVID 19, 8.9% por falta de dinero o recursos y 6.7% porque tenía que trabajar. El porcentaje de población que no concluyó el ciclo escolar por motivo de la pandemia por la COVID-19 va en decremento conforme aumenta el nivel de escolaridad.
- 32.9 millones de personas de entre 3 y 29 años se reportó como población inscrita para el ciclo escolar 2020 -2021 (60.9% mujeres y 60.4% hombres)
- De la población no inscrita en el ciclo escolar 2020-2021 (21.4 millones) se identifica que 2.3 millones de personas de 3 a 29 años (4.3% de la población total de 3 a 29 años) no se inscribieron al ciclo escolar 2020 2021 por motivo relacionado a la pandemia.
- Asimismo, en total 2.9 millones de personas de 3 a 29 años (5.4% en relación con la población total de 3 a 29 años) no se inscribieron al ciclo escolar 2020 2021 por falta de recursos económicos).

### 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:

1. Asesorar y orientar a las áreas del sector central, órganos desconcentrados y entidades paraestatales de la Secretaría de Educación Pública, para la incorporación de las perspectivas de género y de derechos humanos.
2. Asesorar a las áreas de sector central y organismos desconcentrados para el fortalecimiento de los espacios laborales con igualdad de género y no discriminación.

#### 1.1 Revisión de documentos normativos para la incorporación de las perspectivas de género y de derechos humanos.

Se realizó la revisión de las propuestas de reforma a las Reglas de Operación siguientes:

- "Reformas a las Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente S247 para el ejercicio fiscal 2022, emitidas mediante diverso número 39/12/21, publicado el 30 de diciembre 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

- “Reformas a las Reglas de Operación del Programa de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez S072, para el ejercicio fiscal 2022, emitidas mediante Acuerdo número 36/12/21, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 2021”,
- “Reformas a las Reglas de Operación del Programa de Becas Elisa Acuña S243 para el ejercicio fiscal 2022, emitidas mediante Acuerdo número 41/12/21, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 2021”,
- “Reformas a las Reglas de Operación del Programa Jóvenes Escribiendo el Futuro S283 para el Ejercicio Fiscal 2022, emitidas mediante Acuerdo número 38/12/21, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 2021” y
- “Reformas a las Reglas de Operación del Programa Beca Universal para Estudiantes de Educación Media Superior Benito Juárez S311 para el Ejercicio Fiscal 2022, emitidas mediante Acuerdo número 35/12/21, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 2021,

Con la finalidad de hacer las observaciones pertinentes para incorporar las perspectivas de género y de derechos humanos; en estas Reformas a las Reglas de Operación se verificó que dichas modificaciones no afecten los principios de igualdad, equidad y no discriminación entre mujeres y hombres y el respeto pleno a los derechos humanos; así como que observen el uso correcto del lenguaje incluyente.

#### 1.2 Asesorías a las áreas del sector central, órganos desconcentrados y entidades paraestatales de la SEP para incorporar las perspectivas de género y de derechos humanos en sus prácticas institucionales.

En el contexto de los trabajos para coordinar la atención de las acciones puntuales del **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024)**, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- En el mes de abril se realizó una reunión de trabajo con el Enlace de Conocer designado para dar atención al Programa, en donde se abordaron los siguientes temas: clasificación de las acciones puntuales responsabilidad de la SEP; mecanismo para la definición de compromisos para la atención de las acciones puntuales específicas y de coordinación de estrategia; identificación de actividades para la atención de las acciones puntuales generales; plataforma de Seguimiento PROIGUALDAD
- Se diseñó el prototipo de “Cuestionario para el reporte de avances en la atención de las Acciones Puntuales del PROIGUALDAD” alineado a los requerimientos de la Plataforma de Seguimiento del Proigualdad que administra el INMUJERES.
- Se solicitó a 23 Unidades Administrativas informar los avances en la atención de las Acciones Puntuales del PROIGUALDAD correspondientes al periodo enero-junio, a través del Cuestionario diseñado para el efecto.
- A través de la emisión de comentarios, observaciones y recomendaciones específicas, se asesoró a 14 Unidades Administrativa (SEB, SES, JOS, UPEEE, DGLEEN, CONAFE, CG@PRENDE.MX, CONALEP, COLBACH, USICAMM, AEFCM, INIFED, IPN, INEA), con objeto de orientar la revisión y replantear el contenido de los avances reportados a través del Cuestionario diseñado para el efecto, en la atención de las Acciones Puntuales



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En atención a la solicitud emitida por el Órgano Interno de Control de la SEP, se elaboró el *Reporte de Avances en la Instrumentación del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad 2020-2024) en la Secretaría de Educación Pública*, correspondiente al primer trimestre (enero-marzo) de 2022. A dicho reporte se anexaron las evidencias de las acciones realizadas que a continuación se listan:

- Coordinar la designación de enlaces PROIGUALDAD-SEP de 24 unidades administrativas del sector central, órganos desconcentrados y organismos descentralizados, cuya función es dar seguimiento y proveer de información de los programas presupuestarios, estrategias y/o proyectos con los que se dará seguimiento en el ejercicio fiscal 2022.
- Integración del Directorio de personas servidoras públicas designadas como Enlaces PROIGUALDAD-SEP
- Reunión Virtual de Trabajo con Enlaces PROIGUALDAD-SEP para brindar asesoría respecto al proceso de atención y reporte de las AP responsabilidad de la SEP en 2022
- Gestión y coordinación en la definición de los “compromisos 2022” para la atención de las Acciones Puntuales del PROIGUALDAD, a través del formato para el “Registro de compromisos institucionales 2022 para el seguimiento al PROIGUALDAD”, al que reportaron información 23 áreas.

En el marco del **Programa Nacional de Derechos Humanos (PNDH)**, se realizaron las siguientes actividades:

- Se solicitó la ratificación como Enlace del PNDH, a personas servidoras públicas de 23 unidades administrativas (DGDC, DGEIIB, DGME, DGUTyP, DGPPyEE, DGFCDD, DGCFT, DGAIR, DGCS, DGGEyET, DGEIUI, SEMS, DGETI, CETI, CONAFE, CONOCER, TecNM, COLBACH, CONADE, USICAMM, INEA, CNBBBJ, UnADM,) del sector central, órganos desconcentrados y organismos descentralizados, cuya función es dar seguimiento y proveer de información de los programas presupuestarios, estrategias y/o proyectos con los que se dará seguimiento a la atención de las 42 Acciones Puntuales (AP) responsabilidad de la SEP.
- En el mes de junio se llevó a cabo la Reunión de Trabajo con dieciocho personas servidoras públicas designadas como *Enlace del PNDH*. El objetivo de la sesión fue revisar las acciones puntuales responsabilidad de la SEP y definir el mecanismo para reportar los avances del primer semestre 2022.
- Se diseñó el formato para el “Reporte de logros del Programa nacional de derechos humanos 2020-2024”
- Se solicitó a las personas servidoras públicas Enlaces del PNDH de 23 UR informar los avances en la atención de las Acciones Puntuales del PNDH correspondientes al periodo enero-junio, a través del formato diseñado para el efecto.

En el marco del Programa Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (PRONAPINNA) 2021-2024, referente a las acciones puntuales en las que participa la SEP y que coordinan CONAGUA y el SNDIF, en dicho periodo se coordinaron reuniones con las áreas al interior de la SEP que tienen establecidas actividades-compromiso en las acciones puntuales correspondientes. Las áreas que participan son:

- Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México (AEFCM)
- Dirección General La Escuela Es Nuestra (DGLEN)
- Instituto Politécnico Nacional (IPN)
- Dirección General de Desarrollo Curricular (DGDC)
- Dirección General de Gestión Escolar y Enfoque Territorial (DGGEET)

Derivado de una solicitud de **asesoría de la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios, para la implementación de una campaña de sensibilización en materia de Respeto a los Derechos Humanos** para todas las personas servidoras públicas adscritas a esa Unidad Administrativa, esta Coordinación Sectorial hizo llegar un correo electrónico el 31 de mayo, con sugerencias de materiales, así como de un curso con la misma temática.

En el marco de la política para prevenir y atender de primer contacto el hostigamiento sexual y el acoso sexual, se sostuvieron una serie de **reuniones de trabajo entre esta Coordinación Sectorial y la Oficina estatal de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios (DGETI) en la Ciudad de México**: 4, 21, 25 y 29 de abril; 23 y 31 de mayo; así como el 7 y 29 de junio, que se resumen 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

- Se conformó un Grupo de trabajo para la elaboración de la Estrategia de prevención y primer contacto del acoso y hostigamiento sexual en planteles de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios en la Ciudad de México, con esta Coordinación Sectorial y la Oficina estatal de la DGETI en la Ciudad de México.
- Se diseñó una “Ruta de trabajo para la elaboración de la Estrategia”, con fases, actividades, responsables y tiempos.
- Se revisó la Ruta de Trabajo y se ajustó.
- Se revisaron avances en la Ruta de Trabajo en temas de sensibilización, capacitación, certificación de personas consejeras, el protocolo y pronunciamiento de cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual, principalmente.
- Se revisó la propuesta de Reglamento Escolar de los planteles de la DGETI en la Ciudad de México y se emitieron observaciones generales.

En el marco de la política para prevenir y atender de primer contacto el hostigamiento sexual y el acoso sexual, se sostuvieron tres **reuniones de trabajo con la Dirección Académica de la Dirección General del Bachillerato Tecnológico de Educación y Promoción Deportiva (DGBTEPD)**, que se resumen a continuación:

- En reunión virtual del 27 de abril, la DGBTEPD presentó aspectos relevantes acerca de esta oferta educativa en cuanto a planteles, planta docente, matrícula, problemática y retos. Al mismo tiempo, esta Coordinación Sectorial presentó una propuesta de “Ruta de Trabajo 2022 del Grupo de trabajo para la elaboración de la Estrategia de Prevención y Atención de primer contacto del Acoso y Hostigamiento Sexual en planteles de la DGBTEPD.
- En la reunión virtual del 12 de mayo se estableció el Grupo de trabajo para la elaboración de la estrategia, entre esta Coordinación Sectorial y la DGBTEPD, a través del área académica y la de Trabajo Social y Acompañamiento psicopedagógico; asimismo, se presentó ante todo el Grupo la Ruta de Trabajo nuevamente, y el personal de la DGBTEPD hizo aportaciones relevantes acerca de sus necesidades frente a las actividades que se plantean desarrollar y que consideraron adecuadas. Se acordó que esa DG revisaría y ajustaría esta Ruta y su participación en la Conferencia del 19 de mayo.
- En la reunión virtual del 24 de mayo se hizo la revisión de los ajustes a la ruta de trabajo en cuanto a las actividades, responsabilidades y tiempos: pronunciamiento, reglamentos y normatividad, protocolo, personas consejeras, sensibilización, comité de ética y ejecución del piloto de la Estrategia de Prevención y Atención de primer contacto del Acoso y Hostigamiento Sexual en planteles de la DGBTEPD.

#### 1.3 Análisis del cumplimiento de la SEP a los programas y compromisos en materia de igualdad de género y de derechos humanos.

En el marco del Grupo de Trabajo de la **Comisión de Protección Integral de NNA migrantes y solicitantes de la condición de refugiado** del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA), se realizaron las siguientes acciones:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- a) Se participó en sexta sesión ordinaria de la Comisión para la Protección Integral de NNA migrantes y solicitantes de la condición de refugiado. En dicha sesión se presentaron los avances del “Protocolo de acceso para NNA en situación de Movilidad a la Educación Básica en México” que desarrolla la SEP con apoyo de Unicef en el marco del “Proyecto de Inclusión educativa a niñas, niños y adolescentes en situación de migración”.
- b) Se participó en tres reuniones del “Grupo de trabajo” de la Comisión en las que se abordaron los siguientes temas:
  - Avances en la planificación del Mecanismo de Participación de Niñas, Niños y Adolescentes sobre la Ruta de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en Situación de Migración.
  - Replanteamiento del proyecto de Guía de Inclusión Educativa de Niñas, Niños y Adolescentes en Situación de Movilidad.
  - Presentación del Proyecto de Implementación del Segundo Componente del Plan Estratégico de Acciones para la Atención a Niñas, Niños y Adolescentes en Situación de Movilidad
  - Presentación del programa de “Cuidados alternativos”.
  - Presentación del proyecto Protección Integral de Niños y Familias en Movimiento en México.
  - Revisión de los resultados de la Sexta Sesión Ordinaria de la Comisión de Migración para la Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes Migrantes y Solicitantes de la Condición de Refugiado.
  - Revisión de avance en la preparación de las reuniones informativas con Albergues de Sociedad Civil. Definición de ponentes.
- c) Se envió el Reporte de Avances en la atención a las acciones comprometidas en el Plan Estratégico de Acciones para la Atención a Niñas, Niños y Adolescentes en Situación de Movilidad (PEAANNAM) con corte al primer semestre de 2022.

Se participó en el Taller de validación del **“Protocolo de acceso a las escuelas”**, organizado por UNICEF-México, el cual tuvo como propósito la revisión del documento que sustenta el citado Protocolo. En este marco y conforme los acuerdos establecidos se emitieron *“Comentarios al borrador del Protocolo de Acceso a la Educación Básica de Niños, Niñas y Adolescentes en Situación de Migración”*.

En el marco del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y en atención a la solicitud emitida por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) se remitieron los datos del estudio *“La Violencia entre estudiantes de educación básica y media superior en México. Aportaciones sobre su frecuencia variables asociadas a partir de estudios de gran escala”*, elaborado por la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (MEJOREDU), publicado en agosto 2021.

Se llevó a cabo la coordinación del proceso de validación y actualización de indicadores cualitativos y cuantitativos que corresponde atender a la Secretaría de Educación Pública en el contexto del “Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”, con lo cual la SEP remitió a la Dirección General de Política Pública de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación la información correspondiente a los siguientes indicadores:

#### A. 21 indicadores cuantitativos

Clave	Nombre del Indicador
EaP05b	Cobertura de becas por nivel educativo para el acceso y permanencia de sectores vulnerables.
EfP05	Gasto privado en educación como porcentaje del PIB
EfP07	Número total de docentes sin título específico según nivel educativo
EcP01	Oferta de establecimientos educativos de acuerdo a nivel educativo

## 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	
EcP02	Porcentaje de escuelas por nivel educativo con acervo/biblioteca
EcP05	Participación del sector oficial en la matrícula por nivel educativo
EcR02	Porcentaje de niños de 3 a 5 años que asisten a educación preescolar
EcR04	Porcentaje de docentes de educación pública básica que participan en programas de formación continua y superación profesional
EcR05	Porcentaje de jóvenes egresados de escuelas de capacitación para el trabajo
EcR06	Jóvenes inscritos en Educación Profesional Técnica
EdP01n	Familias con dificultades socioeconómicas que reciben apoyo para garantizar la asistencia habitual de sus hijos a las escuelas
EdP04	Porcentaje de alumnos/as que participan en el Programa Escuelas de tiempo completo
EdP05	Porcentaje de estudiantes beneficiados con servicios y actividades artísticas y culturales.
EdP06	Proporción de estudiantes que se incluyen en el registro Nacional del Deporte
EdR01	Razón hombres/mujeres según nivel educativo
EdR05a	Total de alumnos atendidos por servicios de educación especial
EdR05b	Escuelas de Educación básica regular que cuentan con apoyo de algún servicio de Educación Especial
EdR05c	Total de Centros de Atención Múltiple
EiP03	Cobertura de Consejos Escolares por nivel educativo
CaR12	Porcentaje de universidades que imparten carreras artísticas
CaR15a	Producción pública de libros
<b>B. 28 Indicadores Cualitativos</b>	
Clave	Nombre del Indicador
EaE10	Legislación específica y/o planes de desarrollo educativo que contemplen el derecho a la educación
EaE11	Obligatoriedad escolar: rangos de edad y duración
EaP04	Cantidad de días y horas de clase según la norma
EaP05a	Programas en todos los niveles educativos para el acceso y la permanencia en el sistema educativo de sectores vulnerables.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

EaR91	Criterios de universalidad, o de focalización o por lógicas de subsidio a la demanda en educación
EaR93	Existencia de encuestas y/o estudios sobre el grado de satisfacción de los destinatarios del sistema educativo considerando si el mismo es accesible (cultural, geográfica o económicamente)
EaR94	Existencia de encuestas y/o estudios sobre el grado de satisfacción de los programas bilingües e interculturales de provisión de educación a pueblos indígenas y afrodescendientes
EfE01	Fuentes de financiamiento del sector educación
EfE02	Leyes y medidas específicas que dispongan formas de financiamiento de la gratuidad de la educación obligatoria
EfR91	Avances en el cumplimiento de universalidad y obligatoriedad en las metas educativas
EdE01	Marcos legales y de políticas que garanticen la no discriminación en la educación y una educación no discriminatoria
EdE02	Reconocimiento de la educación bilingüe e intercultural
EdE03	Inclusión de enfoque de género, de derechos humanos y de cultura de pueblos indígenas y afrodescendientes en los contenidos básicos comunes
EdE04	Inclusión de educación sexual obligatoria en los distintos niveles educativos
EdE05	Normas para la inclusión de niños, niñas y adolescentes con capacidades especiales o con capacidades excepcionales
EdP03	Normativa para educadores de educación preescolar
EdP08	Programa para el fomento a la lectura y la escritura
EdR91	Actualización de los contenidos básicos de la educación que incorporen el enfoque de género, étnico, de derechos humanos y ciudadanía en los currículos de los diferentes niveles educativos
EiE01	Sistema estadístico en materia educativa
EiP01	Mecanismos establecidos para la difusión y acceso a las bases de datos y estadísticas educativas.
EiP04	Mecanismos establecidos para la difusión de resultados de calidad educativa y cumplimiento de metas en educación
EiR91	Características de los medios o campañas que difunden información a las personas de su derecho a la educación
EjE01	Instancias administrativas para radicar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas al derecho a la educación
EjE04	Servicios jurídicos gratuitos e integrales de protección de los derechos humanos (en materia educativa)
AaE11	Consagración del Derecho a la Alimentación Adecuada en la legislación nacional
AaP08	Política pública para la promoción de la disponibilidad de alimentación saludable en todas las instituciones públicas
CfE01	Prioridad normativa que el Estado concede al gasto público para los derechos culturales y la ciencia

## 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

CdP03	Políticas públicas de carácter intercultural en particular en los sistemas de educación básica
-------	--

En el marco del Programa Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (**PRONAPINNA**) **2021-2024**, en dicho periodo se coordinó al interior de la Secretaría la integración de los avances al primer y segundo trimestre de las actividades-compromisos a realizar en el 2022 que atiendan a las acciones puntuales planteadas en dicho Programa.

Las áreas que participan son: Dirección General de Desarrollo Curricular (DGDC), Dirección General de Gestión Escolar y Enfoque Territorial (DGGEYET), Dirección General de Educación Indígena, Intercultural y Bilingüe (DGEIIB), Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos (DGFCDD), Coordinación Sectorial de Fortalecimiento Académico (COSFAC-SEMS), Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y Ciencias del Mar (DGETACM), Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios (DGETIS), Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), Dirección General del Bachillerato (DGB), Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas (DGUTP), Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México (AEFCM), Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), Colegio de Bachilleres (COLBACH), Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), Instituto Politécnico Nacional (IPN), Universidad Abierta y a Distancia de México (UnaDM), Universidad Pedagógica Nacional (UPN), Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte (CONADE), Coordinación General @prende.mx, Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa (INIFED)

**En el marco del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM) 2021-2024, se realizaron las siguientes actividades:**

- Se preparó información y se participó el 16 y 17 de mayo en el **Taller presencial de trabajo para instrumentar el PIPASEVM 2021-2024, correspondiente al ejercicio 2022**, en atención a los Objetivos 1 y 2 de dicho Programa, a los que contribuirá en las Acciones Puntuales esta Secretaría.
- Por parte de esta Coordinación, **se complementó el reporte de la SEP que había enviado a la CONAVIM** el 31 de marzo, con la columna de las 28 áreas e instancias de la SEP (Sector Central, Órganos Desconcentrados y Organismos Descentralizados) que registraron sus actividades, conforme a lo solicitado en el Taller, mediante correo electrónico del 25 de mayo.
- Con el fin de atender el indicador del PIPASEVM que le corresponderá a la SEP reportar, a partir de la información que genera la DGFCDD, conforme se había acordado previamente con esta unidad administrativa, se sostuvo una reunión de trabajo entre esta Coordinación, la DGFCDD y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), el 26 de mayo para aclarar dudas y acordar la fecha de envío a la CONAVIM. Posteriormente, mediante correo electrónico del 30 de mayo, se envió la información en la ficha de metadatos a la CONAVIM, con observaciones y datos de la línea base en formación docente.

**Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo:**

- En el marco de la Cuarta Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en modalidad

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

híbrida, bajo el tema “Impacto de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) en América Latina y el Caribe”, celebrado del 28 al 30 de junio en Santiago de Chile; y con relación al Comité Nacional para la Implementación y Seguimiento del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo, del cual la SEP, a través de esta Coordinación Sectorial, es integrante, se formó parte de la delegación virtual y, se elaboró el documento **“Líneas sobre el impacto de la pandemia por COVID 19 en el sector educativo y acciones relevantes”**, el cual fue enviado al CONAPO mediante correo electrónico del 3 de junio e integrado al documento **“Cuarta Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y desarrollo de América Latina y el Caribe, Delegación Mexicana elementos de apoyo”**.

- Se participó el 24 de junio en la reunión virtual de trabajo, convocada por el CONAPO, con el objetivo de coordinar la participación de la Delegación Mexicana y se asistió de manera virtual a las reuniones de la Conferencia Regional realizadas los días 28, 29 y 30 de junio.

**En el marco de la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA), se realizaron las siguientes acciones.**

#### **Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo (GYPEA):**

- Se participó presencialmente en la **Vigésimo Octava Reunión Ordinaria del GYPEA** del 08 de junio como instancia coordinadora del Grupo de Trabajo sobre Educación Integral en Sexualidad y Capacitación (GT EIS y C), y se presentó un informe del avance de las acciones realizadas en el marco de su Programa de trabajo 2022.
- Se realizaron observaciones y comentarios a la **Minuta de la 27ª Reunión Ordinaria del GYPEA** y al Seguimiento de Acuerdos, estos se enviaron el 7 de junio, mediante correo electrónico.

#### **Comité Ejecutivo:**

- Se participó presencialmente en la **Sesión** realizada el 1 de junio, en donde se presentó como tema relevante una nota del Curso virtual sobre Educación Integral en Sexualidad para Comunidades Educativas que el CONAPO preparó con los siguientes pasos; así mismo, con relación al Acuerdo A6/SO26/2021, “La Asamblea del GYPEA posicionará públicamente la importancia de los derechos sexuales y derechos reproductivos, en particular sobre la educación integral en sexualidad laica y veraz, en el marco normativo vigente, a través de un escrito público dirigido a las 32 Entidades Federativas”, se hicieron observaciones al documento que se entregaron en físico.
- Se asistió a la **Sesión Extraordinaria** del 20 de junio, con el objetivo de acordar la realización de los eventos en torno al “26 de septiembre. Día Mundial de Prevención del Embarazo no Planificado en Adolescentes”. En la cual **se acordó que el IMJUVE y la SEP se coordinarían** para hacer una propuesta de agenda por parte de IMJUVE y la SEP gestionaría el apoyo para realizar estas actividades en algunos de los planteles de la DGETI.
- Se sostuvo una reunión virtual el 27 de junio con el IMJUVE, en la cual se revisó la **propuesta de actividades para el GYPEA en el marco de la conmemoración del “26 de septiembre. Día Mundial de Prevención del Embarazo no Planificado en Adolescentes”**, de la cual se tendrá una nueva versión en julio.

#### **Grupo de Trabajo sobre Educación Integral en Sexualidad y Capacitación (Coordinado por la CSIGPT):**

- En Coordinación con la SEMS, se organizó, preparó la presentación y se coordinó la **Segunda Reunión Ordinaria 2022** del GT EIS y C, del 03 de junio.
- Por parte de esta Coordinación y la SEMS, se preparó la presentación para el **WEBINARIO: Educación sexual integral para prevenir embarazos en adolescentes y uniones tempranas**. Experiencias desde América Latina, al que convocó el Gabinete de Niñez y Adolescencia del Gobierno de República Dominicana y EUROsocial+, del 12 de abril; en el que participó SEMS, en representación del GT EIS y C.
- Se llenó un cuestionario individual y se participó virtualmente el 25 de abril en el **Grupo Focal con el GT EIS y C** en el marco de la Consultoría de EURO social+, para el análisis de la nueva gobernanza de la ENAPEA.

## 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"> <li>• En el marco de las metas del Fondo para el Bienestar y el Avance de las Mujeres (FOBAM) 2022 (Meta 4 en materia de Educación Integral en Sexualidad), se sostuvo una reunión preparatoria el 22 de abril entre esta Coordinación, SEMS e INMUJERES para definir la participación de la SEP en el evento virtual <b>“Espacios de diálogo con las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF)”</b> y se enviaron ajustes a la Agenda de Trabajo propuesta por el INMUJERES, mediante correo electrónico del 25 de abril.</li> <li>• Se participó el 28 de abril en el evento virtual <b>“Espacios de diálogo con las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF)”</b>. En el marco de las metas del Fondo para el Bienestar y el Avance de las Mujeres (FOBAM) 2022, convocado por el INMUJERES, con los temas Marco referencial y jurídico normativo en materia de EIS, así como los avances del GT EIS y C.</li> <li>• Se sostuvo una reunión de trabajo entre esta Coordinación Sectorial, SEMS y el CONAPO el 19 de abril, con el fin de revisar los resultados del pilotaje de los tres primeros módulos y siguientes pasos del <b>Curso capacitación en Línea sobre Educación Integral en Sexualidad para las Comunidades Educativas</b>, para su carga en la plataforma de SEMS.</li> <li>• Se sostuvo reunión virtual el 18 de mayo entre esta Coordinación, SEMS y CONAPO, con el fin de acordar el formato del <b>Grupo Focal</b> y las preguntas que se realizarían para intercambiar opiniones y valorar su experiencia en el pilotaje de los tres primeros módulos del <b>Curso capacitación en Línea sobre Educación Integral en Sexualidad para las Comunidades Educativas</b>; con lo que se da cumplimiento al Acuerdo GT-EIS-C/ Ord.1/07/ 2022.</li> <li>• Se participó el 20 de mayo en el Grupo Focal virtual para intercambiar opiniones y valorar su experiencia en el pilotaje de los tres primeros módulos del <b>Curso capacitación en Línea sobre Educación Integral en Sexualidad para las Comunidades Educativas</b>, coordinado por CONAPO y SEMS, con la participación de esta Coordinación y del GT EIS Y C.</li> <li>• Se sostuvo reunión virtual el 9 de junio entre esta Coordinación, SEMS y CONAPO, con el fin de revisar los avances en la ruta de trabajo del <b>Curso capacitación en Línea sobre Educación Integral en Sexualidad para las Comunidades Educativas</b> y acordar los siguientes pasos. Destaca el acuerdo sobre las fechas en que se irán inscribiendo las cinco generaciones y la estrategia a seguir.</li> <li>• Se sostuvo reunión virtual el 21 de junio entre esta Coordinación, SEMS y CONAPO, con el fin de revisar la ruta de trabajo para la convocatoria e inscripción al <b>Curso capacitación en Línea sobre Educación Integral en Sexualidad para las Comunidades Educativas</b>, de la Primera Generación. Se avanzó en las inscripciones de personal docente de SEP (4,000 lugares) y personal externo, incluyendo el GT EIS y C y un primer grupo de 6 GEPEA. El curso inicia el 4 de julio y se emitirá la convocatoria para la segunda generación a inicios de julio.</li> <li>• Se llevó a cabo una reunión el 22 de junio entre esta Coordinación Sectorial y el IMSS, con el fin de tomar acuerdos para su incorporación en el <b>Curso capacitación en Línea sobre Educación Integral en Sexualidad para las Comunidades Educativas</b>, acordando que se enviaría el curso para su revisión.</li> <li>• En el marco del cumplimiento al Acuerdo GT-EIS-C/ Ord.1/08/ 2022, se realizaron <b>observaciones a tres documentos del cambio curricular en Educación Básica</b>: Marco curricular y Plan de estudios 2022 de la Educación Básica Mexicana (DGDC); Diseño curricular de educación inicial, y Campos Formativos en</li> </ul>



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

la Educación Preescolar. Programa Analítico. Los cuales fueron enviados a la Dirección General de Desarrollo Curricular mediante correo electrónico del 27 de abril.

**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:**

- La UAF, a través de la Coordinación Sectorial, en su carácter de Presidenta suplente de la Comisión, en coordinación con el INMUJERES, convocó, preparó y realizó el 5 de abril la **XLV Sesión Ordinaria de la Comisión de Prevención** del Sistema Nacional.
- Se elaboró el guion con las palabras de la Secretaria para su intervención en el **Foro de presentación del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM) 2021-2024**, realizado el 3 de mayo en forma presencial en la Secretaría de Gobernación.
- La Coordinación Sectorial, en su carácter de Presidenta suplente de la Comisión de Prevención, en coordinación con el INMUJERES, preparó y participó el 30 de junio en la **XLVI Sesión Ordinaria del Sistema Nacional** de Prevención, Atención Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, con el punto del “Informe sobre la ruta de implementación del Modelo Integral de prevención primaria de violencias contra las Mujeres.
- Se sostuvo una **reunión de trabajo de las Presidencias de las Comisiones** de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del SNPASEVM, el 4 y 6 de junio, con el fin de preparar la XLVI Sesión Ordinaria del Sistema Nacional.

**En el marco de la Comisión para poner fin a toda forma de violencia contra niñas, niños y adolescentes (COMPREVNNA) se realizó lo siguiente:**

- El 6 de junio se llevó a cabo una Reunión de trabajo entre la Secretaría Ejecutiva del SIPINNA, en su carácter de Secretaría Técnica de la COMPREVNNA y la SEP, a través de esta Coordinación Sectorial, como instancia coordinadora de 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 la violencia contra la niñez, en la cual se dialogó sobre distintas actividades del Programa de Trabajo 2022 de esa Línea de Acción.
- Conforme a lo requerido por la SE-SIPINNA, por parte de esta Coordinación se solicitó a las instancias de la SEP que reportan a la COMPREVNNA sus avances; los cuales se revisaron, integraron y se enviaron a esa instancia en el **Formato de avances del Primer Semestre 2022 de 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 la violencia contra la niñez, a cargo de la SEP**. El cual integró las actividades de noviembre a diciembre de 2021 a mayo de 2022, por parte de **15 áreas e instancias de la SEP**.
- Se participó en la **Primera Sesión Ordinaria 2022 de la COMPREVNNA** del 28 de junio, por parte de esta Coordinación; en la que se estableció coordinación con la Dirección General de Gestión Escolar y Enfoque Territorial para presentar los avances de las acciones 2022 de la Línea de Acción 3.1., con relación a los Protocolos para la prevención, detección y actuación en casos de abuso sexual infantil, acoso escolar y maltrato en las escuelas de educación básica.

#### 2.1 Realización de acciones de difusión y campañas institucionales de sensibilización en materia de igualdad de género, no discriminación y derechos humanos.

Con el objetivo de fortalecer el proceso de sensibilización en materia de igualdad de género, se realizó la campaña de difusión:

**“¿Qué es la Paternidad Activa?”** En el marco de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y conforme al Artículo 29 del Manual de Percepciones de 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

Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, se diseñó una postal en la que se promueve la participación de los padres en la crianza de sus hijas e hijos.

La difusión se llevó a cabo a través de Comunicación Interna vía electrónica dirigida a las y los servidores públicos de la Secretaría de Educación Pública.

Como parte de la **Campaña de difusión permanente del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual**, se realizó la redifusión de los siguientes tres comunicados, a través del correo de Comunicación Interna de la SEP:

- ¡Cero tolerancias a las conductas que contravienen la Regla de Integridad “Comportamiento Digno”! (20 de abril, 9 y 25 de mayo).
- ¡Te invitamos a conocer el PROTOCOLO para la prevención\_ atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual! (22 de abril, 10 y 26 de mayo).
- Procedimiento para presentar denuncias en casos de Hostigamiento y Acoso Sexual (21 de abril, 11 y 27 de mayo).

Se realizó la redifusión del comunicado “*Infografía Situación de las Mujeres en México*” en el marco del Acuerdo 71: 06/04/2022 de la Vigésima sexta sesión ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH)

Se difundió a 15 órganos desconcentrados y organismos descentralizados de la SEP, la invitación-convocatoria del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) para sumarse a la estrategia digital de comunicación: “Mujeres transformado México”. La estrategia tuvo por objetivo destacar el trabajo y acciones que se realizan desde el Gobierno de México para que las mujeres vivan en igualdad, paz y justicia, así como resaltar el trabajo y las acciones de cada dependencia y entidad del Gobierno de México para colocar a las mujeres al centro de la transformación.

Con la finalidad de fortalecer una cultura de igualdad y equidad entre las mujeres y hombres al interior de la Secretaría, fomentando la reflexión desde la perspectiva de género sobre los acontecimientos y temas que han sido importantes a nivel nacional e internacional, se impulsó la creación de un **micrositio** al interior de la Secretaría, en el que se presentan las principales **Fechas para Recordar** durante los meses de abril, mayo y junio del 2022.

En atención a las disposiciones establecidas en la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, el **Programa Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024)** y en el artículo 48 del **Manual Administrativo** de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos y Organización (emitido por la Secretaría de la Función Pública) se llevó a cabo la difusión **Documento de Identificación de los Cursos en línea INMUJERES 2022**, mediante oficio dirigido a las personas titulares de 24 organismos descentralizados, empresas paraestatales, y órganos administrativos desconcentrados de la Secretaría de Educación Pública

En coordinación con la Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (DGTIC) se realizaron las siguientes acciones:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se diseñó y elaboró el Comunicado **“Infografía Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2019”**, a través de la cual se socializaron algunos datos relevantes y el documento con los resultados de la ENUT 2019; el Comunicado se difundió el 13 de abril, mediante el Correo electrónico de Comunicación Interna.

Se diseñó y elaboró la **infografía “Junio mes del Orgullo de la diversidad sexual y de género”**, en esta dieron a conocer algunas cifras sobre los casos de discriminación en contra de la Comunidad LGTBTTI registrados en los últimos años por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; así mismo, a través de la misma se socializaron tres documentos: 1) Glosario de la diversidad sexual de género y características sexuales; 2) Mitos y realidades sobre las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas; y 3) Resumen ejecutivo de la encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018 (ENDOSIG). Este Comunicado se difundió el 22 y 28 de junio a través del correo de Comunicación Interna de la SEP.

A través del correo de Comunicación Interna, se realizó la difusión del **Comunicado “Ciclo de Conferencias sobre Derechos Humanos. ¡Participa!”**, a través de la cual se invitó a participar a las y los Servidores Públicos del Sector Central de la SEP, la difusión de este comunicado se realizó el 4 y 18 de abril y el 2 y 18 de mayo.

Mediante correo electrónico del 29 de junio, se realizó la difusión con las y los enlaces del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024, de los siguientes documentos:

- **Documento “Indicadores Básicos sobre la Violencia contra las Mujeres (junio de 2022)”**, elaborado por Instituto Nacional de las Mujeres, en el marco del Grupo Interinstitucional de Estadística del Grupo Interinstitucional de Estrategias contra las Violencias hacia las mujeres, niñas y adolescentes (GIEV).
- **Presentación de resultados de la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021**, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Se realizó la **difusión de las presentaciones y algunos materiales complementarios de las conferencias impartidas por la Comisión Nacional de Derechos Humanos**.

Se realizó la difusión con 36 áreas e instancias del sector central y desconcentrado de la SEP, de la **Versión Ejecutiva del “Documento Orientador sobre las Brechas de Género en el Sector Educativo: Análisis, Avances y Retos (V 01)”**, a través del correo electrónico del 24 de junio. Así mismo, a petición de la Rectoría de Universidad Pedagógica Nacional y del Centro de Enseñanza Técnica Industrial se hizo llegar a estas instituciones, la versión extendida del documento, mediante correo electrónico del 30 de junio.

## 2.2 Orientación y seguimiento a las áreas del sector central y órganos desconcentrados 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 seguimiento a la **instrumentación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015** en igualdad laboral y No discriminación, durante el mes de mayo se realizó la verificación física de los espacios denominados **“Lactarios”** con el objetivo de supervisar el estado del mobiliario y equipo, así como de la existencia de los documentos normativos para su uso. (Reglamento, Listado de usuarias, control de acceso).

Resultado de dicha revisión, durante el mes de junio, en coordinación con la Dirección general de Recursos Humanos y Organización se realizó la revisión y actualización de los siguientes documentos:

- Reglamento del Lactario
- Formato de Lista de Asistencia
- Bitácora de seguimiento
- Formato de supervisión
- Cuestionario de Satisfacción del Servicio

## 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 definió el Plan Acciones de Mejora para el cumplimiento de los requisitos de certificación establecidos en la Norma 025.

A solicitud del área jurídica de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios, se realizó la revisión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia y se realizó una reunión con él área, para la orientación y revisión de las observaciones.

Derivado de una solicitud del Instituto Nacional de las Mujeres, y en el marco del CUARTO TRANSITORIO del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, se solicitó la información de las acciones realizadas para la instrumentación del Protocolo del periodo de mayo 2021 al 26 de mayo del 2022, a 24 Órganos Desconcentrados y Organismos Descentralizados de la SEP, se integró la información que reportaron 20 Órganos y Organismos y se agregaron las acciones realizadas por esta Coordinación Sectorial, para el Sector Central. La Versión integrada del **Cuestionario del Cuarto Transitorio del Protocolo** se envió a la Secretaría Ejecutiva del INMUJERES mediante correo electrónico de fecha 3 de junio.

Derivado de una recomendación del Comité de ética y prevención de conflictos de interés, se emitió el oficio **UAF/CSIGYPT/078/2022** del 20 de mayo, para que manera preventiva y en carácter de urgente, la Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones se coordinara con esta Coordinación Sectorial, para realizar una lista de **acciones enfocadas a la prevención del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual**.

A solicitud del Comité de Ética de la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros, se orientó a ese Órgano Desconcentrado, para la gestión de una serie de conferencias en materia de igualdad de género, impartidas por la Comisión Nacional de Derechos Humanos; y se les dio a conocer para su difusión, el **curso Combate al acoso sexual y al hostigamiento sexual de la Secretaría de la Función Pública de la Secretaría de la Función Pública**.

A petición de la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y Ciencias del Mar, se realizó una orientación telefónica a esa unidad administrativa, con la finalidad de informar y compartir los protocolos para la atención de casos de acoso laboral y sexual respectivamente, el 22 de junio esa orientación se complementó con el envío por correo electrónico del Directorio de personas Consejeras y el Protocolo de Acoso laboral (Anexo 40. carpeta con correo evidencia).

Se participó presencialmente en la Primera Reunión Nacional de la DGETI el 17 de junio con la preparación y presentación de dos conferencias:

- Marco normativo para la prevención de la violencia escolar
- Desgaste Profesional por Empatía, con énfasis en profesionales que atienden casos de violencia sexual contra las mujeres en el entorno escolar

Derivado de una consulta telefónica se realizó una orientación a la Coordinación General de @prende.mx, sobre la implementación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual y el 26 de abril se hizo llegar un correo electrónico a esa unidad administrativa, en el cual se señalaron una serie de recomendaciones, para dar cumplimiento al numeral 7 y numeral 8 del Protocolo.

**2.3 Brindar a las áreas del sector central y órganos desconcentrados sesiones informativas de sensibilización en materia de igualdad de género, no discriminación y de derechos humanos.**

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el marco de las acciones establecidas en el Programa de Trabajo de la Coordinación Sectorial, se llevaron a cabo las siguientes sesiones informativas:

1) Se llevó a cabo el **“Ciclo de Conferencias sobre Derechos Humanos (Abril-Mayo 2022)”**, el cual tuvo la finalidad de promover la reflexión entre las y los servidores públicos del Sector Central y Desconcentrado de la SEP sobre temas como el derecho a la igualdad, el derecho a una vida libre de violencia y la no discriminación; este ciclo estuvo conformado por cuatro sesiones informativas virtuales para la sensibilización, de dos horas, impartidas por personal de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), los temas y las participaciones fueron las siguientes:

- Conferencia 1. “Metodología y tratamiento didáctico para la prevención e intervención ante la violencia escolar”, 6 de abril (196 personas participantes).
- Conferencia 2. “Mediación y creación de ambiente libre de violencia escolar” 20 de abril (188 personas participantes).
- Conferencia 3. “Derechos Humanos de las personas con discapacidad”, 4 de mayo (184 personas participantes).
- Conferencia 4. “El otro: relaciones democráticas, pacíficas y comprensivas con él”, 18 de mayo (165 personas participantes).

Para el total de estas sesiones informativas, se contó con la participación total de **35 áreas** e instancias del sector central y desconcentrado la SEP.

Se realizó la Conferencia virtual “Masculinidades Positivas”, la cual fue impartida el 22 junio por el Mtro. Hugo Rocha Pérez, director de la Red de PADRES CARINIOSOS, tuvo una duración de dos horas y contó con un total de 401 personas participantes, de **27 áreas e instancias del sector central y desconcentrado la SEP**.

Así mismo, derivado del interés mostrado por algunas áreas e instancias del sector central y desconcentrado de la SEP, se realizaron en coordinación la CNDH, las siguientes dos sesiones específicas de dos horas:

El 26 de mayo se realizó la Conferencia virtual “Metodología y tratamiento didáctico para la prevención e intervención ante la violencia escolar”, en la cual participaron 250 personas directoras de planteles adscritos a la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios (DGETI) ubicados en 19 entidades federativas.

Se llevó a cabo la Conferencia virtual “Violencia de género, hostigamiento y acoso sexual”, la cual se realizó el 2 de junio, y contó con la participación de 121 personas participantes de la Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos.

Derivado de la orientación a diversas áreas e instancias del sector central y desconcentrado de la SEP, en temas del prevención y atención a temas de violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual se realizaron las siguientes sesiones informativas de dos horas, en coordinación con la Comisión Nacional de Derechos Humanos:

El 19 de mayo se realizó de manera virtual la Conferencia “Violencia de género, hostigamiento y acoso sexual (con énfasis en estupro y abuso sexual infantil)”, en la cual participaron un total de 122 personas, 89 personas de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios; 27 personas de la Dirección General de Bachillerato Tecnológico de Educación y Promoción Deportiva, y 6 personas de esta Coordinación Sectorial.

El 23 de mayo, se llevó a cabo la Conferencia virtual “Violencia de género, hostigamiento y acoso sexual”, en la cual, participaron 250 personas adscritas a Coordinación General de @prende.mx .

Derivado de las recomendaciones emitidas por el Comité de ética y prevención de conflictos de interés de la SEP a la Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones:

## 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 impartió la **Conferencia Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, en la APF**, esta se llevó a cabo de manera virtual el 25 de mayo, y contó con la participación de 291 personas adscritas a esa Dirección General.

Nota: Para poder contabilizar la sensibilización de las áreas e instancias participantes, se identificó a las áreas que acumularon una participación mayor a 40 personas, durante las sesiones informativas del primer y segundo trimestre, para este trimestre se agregan 10 nuevas áreas.

#### 2.4 Elaboración de documentos con la 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 de Identificación de los Cursos en línea INMUJERES 2022**, en donde se comparte que la capacitación en igualdad y prevención de la violencia de género busca desarrollar y fortalecer los conocimientos, capacidades y competencias para participar de la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Debido a la necesidad y demanda en formación para la igualdad, este documento da a conocer los cursos en línea dirigidos principalmente al servicio público que actualmente ofrecen en INMUJERES, con las siguientes temáticas:

- Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- ¡Súmate al Protocolo!
- Comunicación Incluyente y sin Sexismo
- Masculinidades: modelos para transformar

Además, del curso especializado para las personas Consejeras integrantes de Comités de Ética y Órganos Internos de Control que tiene por objeto garantizar la atención integral a víctimas y el acceso a la justicia, a través de ejercitar habilidades y aptitudes al aplicar la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos:

- Atención a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la APF

#### Otras Actividades:

#### Participación en la Mesa Técnica y los Grupos de Trabajo de la ENAPEA:

##### a) Mesa Técnica del GIPEA:

- Se asistió y participó virtualmente en la **Primera Reunión Extraordinaria** de la Mesa Técnica del 16 de mayo, en calidad de instancia coordinadora del GTEIS y C, con el objetivo de presentar las modificaciones realizadas por el INMUJERES y CONAPO al Programa de Trabajo de la ENAPEA 2022-2024, a validar en la 28° Sesión Ordinaria del GIPEA. Se acordó revisarlo, ajustarlo y validarlo en los Grupos de Trabajo y sostener una reunión con el INMUJERES y CONAPO con posterioridad para tomar acuerdos (Anexo 50).
- Se sostuvo una **reunión virtual** el 20 de mayo, **entre esta Coordinación Sectorial y SEMS**, en su carácter de instancia Coordinadora y Secretaría Técnica, respectivamente, del Grupo de Trabajo sobre EIS y C; con el objetivo de revisar las modificaciones realizadas por el INMUJERES y CONAPO al **Programa de Trabajo**

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de la **ENAPEA 2022-2024**, el cual se ajustó y se envió por parte de SEMS a esas instancias mediante correo electrónico del 23 de mayo, a nombre de esta Coordinación Sectorial y SEMS (Anexo 51).

- Se sostuvo una **reunión virtual** el 31 de mayo **entre esta Coordinación Sectorial y SEMS**, en su carácter de instancia Coordinadora y Secretaría Técnica, respectivamente, del Grupo de Trabajo sobre EIS y C, **con el CONAPO e INMUJERES**, con el objetivo de comentar con el INMUJERES y CONAPO, los ajustes realizados al **Programa de Trabajo de la ENAPEA 2022-2024** en calidad de instancias representantes del GTEIS y C, llegando a una versión validada por las cuatro instancias, la cual se sometería a la validación de todo el Grupo de Trabajo, versión compartida ese día mediante correo electrónico enviado por SEMS (Anexo 52). Esta versión se presentó por parte de esta Coordinación en la Segunda Sesión Ordinaria del GT EIS Y C del 3 de junio, en la cual se aprobó.
- Se llenó un cuestionario individual y se participó virtualmente el 26 de abril en el **Grupo Focal con la Mesa Técnica** en el marco de la Consultoría de EURO social+, para el análisis de la nueva gobernanza de la ENAPEA (Anexo 53).

#### **b) Grupo de Trabajo para Disminuir a Cero los Embarazos y Nacimientos en Niñas y Adolescentes Menores de 15 años (NAME):**

- Se llenó un cuestionario individual y se participó virtualmente el 26 de abril en el **Grupo Focal con el GT NAME** en el marco de la Consultoría de EURO social+, para el análisis de la nueva gobernanza de la ENAPEA (Anexo 54).
- Se participó virtualmente el 1 de junio en la **19ª Reunión Ordinaria del Grupo NAME**, en donde se presentaron los avances de las tres mesas de trabajo, la SEP participa en dos de estas (Anexo 55).
- Se participó de manera virtual el 13 de junio en la **Segunda Reunión 2022 de la Mesa de Atención y Prevención de la Violencia Sexual del Grupo NAME** (Anexo 56).
- Se participó virtualmente en la **Segunda Reunión Ordinaria 2022 de la Mesa de Entorno Habilitante del Grupo NAME** del 20 de mayo, en la cual se revisaron los productos e indicadores del Programa de trabajo 2022, en lo que corresponde a SEP es la línea de trabajo de permanencia escolar; también se acordó sobre los temas a presentar ante el GT NAME (Anexo 57).
- Se sostuvo una reunión virtual de trabajo entre esta Coordinación Sectorial y el IMJUVE el 28 de abril y otra el 6 de mayo, con el fin de **revisar y avanzar en las actividades programadas para 2022**. Se avanzó en la calendarización, reprogramándose las fechas. Se definió que la difusión de las fichas con los programas para la permanencia escolar se hiciera como campaña, en el marco del ¡Yo Decido! De la ENAPEA (Anexo 58).
- El 17 de mayo, se realizó una Reunión virtual en seguimiento a una de las actividades de la **Línea 1. Permanencia escolar** del Programa de Trabajo 2022, entre esta Coordinación Sectorial, la Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez (CNBBBJ) y el IMJUVE, en donde se solicitó a la **CNBBBJ su incorporación para las actividades de difusión de sus programas**, una vez validadas o modificadas las fichas elaboradas en 2021.
- El 13 de junio, se sostuvo una Reunión virtual de seguimiento a la Línea 1. Permanencia escolar, entre esta Coordinación Sectorial, la CNBBBJ y el IMJUVE. Se avanzó en la **revisión del documento de Estrategias para Fomentar la Permanencia Escolar** y se acordó complementar la información de las becas y checar un programa del INPI. Se aprobó el documento para el desarrollo de materiales sobre iniciativas para fomentar la permanencia escolar. La CNBBBJ se suma con la producción de un video testimonial, otro animado y postales; IMJUVE desarrollará los materiales de esta campaña; se retomará la imagen gráfica de la CNBBBJ para el diseño de éstos.

#### **c) Grupo de Trabajo para la Estrategia Territorial (GTET):**

Se llenó un cuestionario individual y se participó virtualmente el 25 de abril en el Grupo Focal con el GTET en el marco de la Consultoría de EURO social+, para el análisis de la nueva gobernanza de la ENAPEA.

## 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 revisó el Informe de la ENAPEA 2021 del GEPEA de Zacatecas, se emitieron recomendaciones y se revisaron en una reunión virtual el 12 de abril; el Informe final fue enviado al CONAPO el 13 de abril para su publicación.

Se llenó la Cédula de Análisis de los Informes de los GEPEA de Puebla, San Luis Potosí y Zacatecas y se envió el 11 de mayo a la Coordinación y Secretaría Técnica del GTET.

Se participó de manera virtual en las siguientes reuniones:

- 3º Reunión Ordinaria 2022 del Grupo de Territorialización del 19 de abril.
- El 4 de mayo el Fondo de Población de las Naciones Unidas presentó el proyecto piloto comunitario de Prevención del Embarazo en Adolescentes en la Alcaldía de Xochimilco, a realizarse en coordinación con la empresa *Organon* para conocimiento y apoyo.
- 3º Sesión Temática dirigida a los GEPEA: "**Pertinencia Cultural**", 8 de abril.
- 4º Sesión Temática dirigida a los GEPEA: "**Perspectiva de Género**", 22 de abril.
- 5º Sesión Temática GEPEA: "**Derechos Sexuales y Reproductivos**", del 13 de mayo.

Por parte de esta Coordinación, en su carácter de instancia que da acompañamiento a este GEPEA, se asistió el 8 de abril a la Ciudad de Puebla a la **Reunión de capacitación al GEPEA de Puebla** sobre el "Modelo para la Territorialización de la ENAPEA" (Piloto), convocada por el CONAPO y el COESPO de Puebla; y de manera virtual se participó en el Taller de planeación municipal para la territorialización de la ENAPEA, el 12 y 13 de mayo.

En el marco de la **Sexta Sesión Temática en materia de Educación Integral en Sexualidad (EIS)**, a realizarse el 10 de junio, a cargo de esta Coordinación Sectorial, SEMS, UNFPA y ELIGE, se realizaron las siguientes actividades:

- Se sostuvo una reunión de trabajo preparatoria el 20 de mayo para definir la agenda de la Sesión, las tareas a realizar y la logística a seguir.
- Se realizó una reunión de trabajo el 6 de junio para revisar los avances y definir los siguientes pasos para llevar a cabo la Sesión Temática.
- Se llevó a cabo la Sesión Temática sobre EIS el 10 de junio, en un horario de 10:00 a 13:00 horas, en la cual se participó en la logística, así como con dos presentaciones: Marco referencial y jurídico normativo nacional e internacional en materia de EIS y los avances relevantes del GT EIS y C.

#### d) Grupo de Trabajo de Indicadores para el Monitoreo y Seguimiento ENAPEA (GTIMS-ENAPEA).

- Se llenó un cuestionario individual y se participó virtualmente el 26 de abril en el **Grupo Focal con el GTIMS-ENAPEA** en el marco de la Consultoría de EURO social+, para el análisis de la nueva gobernanza de la ENAPEA.
- Se realizó una **reunión interna de trabajo** el 6 de mayo con 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 (DGPPEE), la Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos (DGFCD) y la Dirección General de Educación Indígena, Intercultural y Bilingüe (DGEIIB); con el propósito de preparar la "Reunión de trabajo bilateral Secretaría de Educación Pública



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

(SEP) – Coordinación (SGCONAPO) y Secretaría Técnica (INSP) del GTIMS para la Revisión de los indicadores del Sistema de Indicadores para Monitoreo y Seguimiento (SIMS) de la ENAPEA”.

- Se sostuvo una **Reunión Bilateral el 12 de mayo entre la Mesa de Indicadores de la SEP** para el monitoreo y seguimiento de la ENAPEA. **el CONAPO** en su carácter de instancia coordinadora del GT y **el Instituto Nacional de Salud Pública (INSP)**, con el fin de revisar el estatus y las modificaciones propuestas por estas instancias a los indicadores que la SEP reporta al Sistema de Indicadores para el Monitoreo y Seguimiento de la ENAPEA.
- Se llevó a cabo una **reunión virtual de trabajo con la CNBBB** el 30 de mayo, con el fin de informarles el estatus de los indicadores de becas y definir sus aportes a los indicadores de la ENAPEA.
- A partir de las **modificaciones técnicas propuestas por el CONAPO** a los indicadores que la SEP reporta para el monitoreo y seguimiento de la ENAPEA, se solicitó a la Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa (DGPPEE) y a la Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos (DGFCD), **su revisión y validación**. Por lo cual, esta Coordinación Sectorial revisó, integró y **envió al CONAPO el documento con los ajustes solicitados**, mediante correo electrónico del 30 de mayo.

#### e) Grupo de Trabajo de Comunicación y Gestión del Conocimiento (GTC y GC):

- Se llenó un cuestionario individual y se participó virtualmente el 26 de abril en el **Grupo Focal con el GTC y GC** en el marco de la Consultoría de EURO social+, para el análisis de la nueva gobernanza de la ENAPEA.
- Se participó presencialmente en la Reunión Extraordinaria del GTC y GC del 27 de mayo.
- Se participó presencialmente en la Tercera Reunión Ordinaria del GTC y GC del 23 de junio.

En el marco **del Consejo Nacional para Prevención y Control del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, (CONASIDA)** se participó en la Segunda Sesión Ordinaria 2022 del Comité de Prevención del CONASIDA del 22 de junio.

En atención a la solicitud de la **Dirección General de Política Educativa Mejores Prácticas y Cooperación de la SEP y la Comisión Mexicana de Cooperación con la UNESCO**, esta **Coordinación Sectorial realizó observaciones al curso “Prevención del acoso en la escuela incluido el ciberacoso”**, y participó como panelista el 6 de mayo en el marco de la “2ª. Reunión de trabajo para su revisión (Anexo 79).

Se preparó una intervención y se participó presencialmente el 25 de mayo en la **Sesión de instalación del Comité Técnico para la operación del “Plan Alma**, Universidad Abierta y a Distancia de México Libre de Violencia de Género” (Anexo 80).

Se asistió de manera virtual a la Segunda Sesión Ordinaria 2022 de la Junta de Gobierno de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, realizada el 4 de mayo.

Se asistió de manera virtual a la Primera y Segunda Sesión Extraordinaria de la Junta de Gobierno del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, realizadas el 13 de abril y el 27 de mayo; y la Segunda Sesión Ordinaria del 14 de junio.

Se asistió de manera presencial a la Reunión de Instalación del Comité Organizador para el concurso "Proyectos científicos, culturales y deportivos para las niñas y las adolescentes a nivel nacional", realizada el 27 de junio en el INMUJERES.

### 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 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 con niñas, niños y/o adolescentes inscritos en algún nivel de Educación Básica en planteles educativos públicos y de modalidad escolarizada (i) ubicados en alguna localidad prioritaria, o (ii) cuya familia tiene un ingreso mensual per cápita estimado menor a la LPI.

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

En análisis por género, Al inicio del ciclo escolar 2016-2017 la tasa de abandono escolar fue de 5.3% en educación secundaria; en general los hombres abandonan en mayor medida que las mujeres. En cuanto a la permanencia de hombres y mujeres en el sistema educativo, es notable que los primeros están en ligera desventaja en primaria, brecha que se amplía en secundaria. Las diferencias en las tasas de eficiencia terminal por sexo son 0.4, 5.4 y 8.6 puntos porcentuales para cada nivel educativo, respectivamente (INEE, 2019. La educación obligatoria en México. Informe 2019).

En los resultados educativos se tiene que, en 2020, 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 \$7,599 pesos, mientras que los hombres ganan casi el doble con el mismo nivel de escolaridad con \$13,306; es necesario señalar que la brecha de salario se reduce considerablemente entre mujeres (\$56,772) y hombres (\$81,832) con posgrado completo (INEGI, 2020. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2020. México).

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Se entregarán \$840.00 (ochocientos cuarenta pesos) M.N. mensuales por familia. La beca se entregará hasta por diez (10) meses del ciclo escolar, a partir del momento de su incorporación al Padrón 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.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con información preliminar al 30 de junio, durante el segundo trimestre del ejercicio 2022, el programa otorgó becas a 3,698,159 familias que cuentan con estudiantes de educación básica. El 96.0% 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.

## 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:** 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 64 por ciento del estudiantado de las siete Unidades de la CDMX es originario 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 las personas egresadas de Educación Media Superior proviene de bachilleratos de sostenimiento público. Adicional, como un elemento histórico, en el ciclo escolar que inició en agosto de 2021, el 80 por ciento de la matrícula corresponde a mujeres, es por ello por lo que se identifica la necesidad de implementar acciones afirmativas con el objetivo de atajar las brechas de desigualdad.

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

La Universidad Pedagógica Nacional 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 8,179 estudiantes con inscripción en el nivel licenciatura y 797 en programas de posgrado, dando un total de 8,976 estudiantes en las Unidades de la Ciudad de México. La población estudiantil de la UPN en su mayoría es femenina, cubriendo el 80 por ciento de la población, como cifra histórica.

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. Adicional, el 64 por ciento del estudiantado de primer ingreso con inscripción provienen de las alcaldías y municipios de la zona metropolitana con mayor rezago

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

socioeconómico: Milpa Alta, Tláhuac, Magdalena Contreras, así como Nezahualcóyotl, Ecatepec, Chalco y Chimalhuacán. La gran mayoría de provienen de bachilleratos de sostenimiento público.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

De las becas que podrán ser otorgadas por parte de la UR A00 en la ciudad de México como parte del Anexo 13, se establece lo siguiente:

- Asegurar que los montos que reciben las mujeres sean iguales que los que reciben los hombres.
- Priorizar las solicitudes de becas de las estudiantes que provengan de los quintiles más bajos de desarrollo económico.
- Garantizar que el porcentaje de asignación corresponda con la proporción de la matrícula atendida, priorizando a las estudiantes (80/20)

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el periodo, la Universidad Pedagógica Nacional realizó las siguientes acciones:

- Instaló el Comité de Becas de la UPN
- Registro de la UPN en el Sistema para el Registro de Padrones de Beneficiarios
- Configuración de la Contraloría Social de la UPN para el programa de Becas

En el marco del Comité de Becas se acordó lo siguiente:

- Dada la condición del recurso, se acordó emitir la Convocatoria para la Beca de Manutención en el mes de agosto de 2022 para otorgar un semestre completo atendiendo a un número mayor de estudiantes.
- La UPN restructuró el cuestionario de estudio socioeconómico en colaboración con la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión, con el objetivo de garantizar la construcción de datos con perspectiva de género y, sobre todo, con datos que permitan la toma de decisiones.
- Se inició el diseño de una plataforma para recibir, validar y analizar las solicitudes para que correspondan para el otorgamiento del recurso.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La UPN trabaja para garantizar que el recurso sea otorgado con los criterios de igualdad sustantiva para atender las necesidades y problemáticas del estudiantado.

## 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:** 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, o (ii) cualquier otra IPES, dentro del universo de atención, en cuyo caso deberá tener hasta 29 años cumplidos al 31 de diciembre de 2021 y un ingreso estimado mensual per cápita menor a la LPI en función del estrato rural/urbano de su localidad de residencia.

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

En Educación Superior en el ciclo escolar 2020-2021 se reportó un total de 4.0 millones de estudiantes de los cuales 51.7% 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 indígenas 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 para la incorporación al padrón.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con información preliminar al 30 de junio, en el segundo trimestre del 2022 se entregaron becas a 423,245 estudiantes de los cuales el 58.6% fueron mujeres. Para el ejercicio se tiene una estimación de emisión de 4.1 millones de becas mensuales a 537 mil becarios con una meta del 50% a mujeres.

---

---

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
--

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 (51.7%), 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 Alumnos/as inscritos en IPEMS o en IEMS pertenecientes al Sistema Educativo Nacional. Mediante la entrega de una beca directa hasta por diez (10) meses durante el ejercicio fiscal 2022. La beca se entregará hasta por un máximo de treinta (30) mensualidades por becario/a, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el numeral 3.3.1 de las RO y considerando el principio de anualidad del PEF.

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 2022 sean destinados exclusivamente a mujeres.

---

**Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)****Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Con información preliminar al 30 de junio, durante el segundo trimestre del ejercicio 2022 la CNBBBBJ ha otorgado becas a 4,065,240 estudiantes de educación media superior a través del Pp S311, de los cuales 2,122,281 (52.2%) 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 2022 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

Hasta el segundo trimestre de 2022, se proporcionó tratamiento con antirretrovirales (TAR) a un total de 25,512 mujeres, con lo cual se logró un avance de 92.2%, respecto de la meta anual programada estimada

---

---

#### **Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

(27,675). Con lo 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**

Los obstáculos que se pueden observar es la alta migración entre servicios de salud, lo cual hace a las personas que requieren el servicio y atención pasar de un sistema de salud a otro, en donde las personas por no saber cómo migrar de servicio se pueden perder en el camino, no poder dar trazabilidad y seguimiento. Las oportunidades ante esta situación nos permiten impulsar una migración más accesible y rápida, para favorecer a los usuarios y usuarias, así como crear un registro estandarizado para poder darle seguimiento a los y las usuarias y otorgarles atención integral, conociendo su historial médico, sin perder 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 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:** Razón mujer-hombre de indetectibilidad en personas con VIH en tratamiento en la Secretaría de Salud.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres y hombres adultos que viven con VIH, que se encuentran en control en los centros de atención especializada en VIH e ITS de la Secretaría de Salud: Centros Ambulatorios de Prevención y Atención en Sida e Infecciones de Transmisión Sexual (Capasits) y Servicios de Atención Integral Hospitalaria (Saih).

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

En México, como en muchos otros países del mundo, las condiciones estructurales y de género en las que viven las mujeres son las principales causantes de su vulnerabilidad frente al VIH.

La desigualdad de género impone desventajas en perjuicio de niñas y mujeres por el simple hecho de serlo, delimitando el cumplimiento de sus derechos, por lo que enfrentan cada día un sinnúmero de retos que evidencian las inicuas brechas entre hombres y mujeres.

El continuo de la atención de personas que viven con VIH permite documentar los efectos de los cambios en las recomendaciones y contribuye a evaluar el impacto de las mismas, por lo que durante este año se tiene como acción primaria enfatizar la vigilancia del diagnóstico oportuno, y el éxito terapéutico a través de la carga viral indetectable.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Se pretende aumentar cada trimestre la realización de las pruebas de carga viral para las personas que viven con VIH.

### **Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Se han fortalecido los dos comités que tiene el Censida, el Comité de inicio de la atención, que tienen dentro de sus funciones la prescripción de esquemas para situaciones especiales, y el Comité de resistencia para las personas con VIH que han recibido múltiples tratamientos y que requieren esquemas más complejos y de mayor costo. A través de estos comités se ha logrado mejorar el uso racional de los diversos esquemas de tratamiento, con medicamentos antirretrovirales cada vez más seguros y efectivos.

Hasta el segundo trimestre de 2022, la razón mujer/hombre de indetectabilidad fue de 1.0, lo cual muestra que no existen diferencias en los porcentajes de indetectabilidad por sexo.

### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Los obstáculos que se pueden observar es la alta migración entre servicios de salud, lo cual hace a las personas que requieren el servicio y atención pasar de un sistema de salud a otro, en donde las personas por no saber cómo migrar de servicio se pueden perder en el camino, no poder dar trazabilidad y seguimiento. Las oportunidades ante esta situación nos permiten impulsar una migración más accesible y rápida, para favorecer a los usuarios y usuarias, así como crear un registro estandarizado para poder darle seguimiento a los y las usuarias y otorgarles atención integral, conociendo su historial médico, sin perder 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:** 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.

Para el componente de Atención Materna, la población objetivo son mujeres en edad reproductiva (14-44 años), en el entendido de que existe un grupo de menor volumen por debajo de los 14 y por arriba de los 44 que tienen algún proceso reproductivo. En lo correspondiente a Salud Perinatal, se considera como población objetivo a las personas recién nacidas hasta los 28 días de vida.

Para fines estadísticos, se consideran a todas las que tienen un embarazo y que corresponden a los grupos denominados de población abierta o sin seguridad social y que son todas aquellas que en la actualidad está

en las bases de datos de Seguro Popular, INSABI, o bien que están registradas como población sin derechohabiencia.

Al mismo tiempo, tenemos en estos grupos etarios, a población con mayor vulnerabilidad como lo son las que corresponden a las zonas conurbadas con alta marginación, población indígena, otros grupos como afroamericanos, migrantes connacionales y en tiempos recientes se han agregado población migrante extranjera.

### 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. Para el año 2020; la razón de mortalidad materna calculada es de 54.0 defunciones por cada 100 mil nacimientos estimados, lo cual representa un incremento de 38% respecto de lo registrado a la misma fecha del año anterior.

Para 2021, la principal causa de defunción fue la muerte materna asociada a COVID 19, resultando en un incremento se asocia a diversos factores relacionados con la pandemia, por ser una causa de complicación en sí misma, pero también debido a la menor disponibilidad y demanda de servicios de salud, debido a: a) La reconversión hospitalaria para la atención de COVID-19; b) La menor cantidad de recursos humanos disponibles para la atención materna y perinatal, debido a la mortalidad de personal de salud, la incapacidad por enfermedad o la reubicación para atención de COVID-19; c) la menor demanda de servicios por parte de la población por el temor al contagio. De manera que, 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.

Al cierre 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. 52, la razón de mortalidad materna calculada es de 53.1 defunciones por cada 100 mil nacimientos estimados, lo que representa un incremento del 18.7% en la razón respecto a la misma semana epidemiológica del año anterior. Las principales causas de defunción son: Infección por COVID-19, confirmada (42.7%) y Edema, proteinuria y trastornos hipertensivos en el embarazo, parto y puerperio (11.6%).

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. Para 2019 se registra una tasa de 7.64 y de manera preliminar se tiene una disminución para el 2020 de 7.17, quedando pendiente aún el cierre de cifras oficiales, así como determinar las cifras para 2021.

### 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 la mujer embarazada (AME), los talleres de desarrollo comunitario para el establecimiento de 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)

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 través del programa de supervisión-asesoría en modalidad virtual, mediante el cual se logró la supervisión de las 32 entidades federativas, logrando el 100% de la meta planteada.

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.

Se han implementado acciones de seguimiento y monitoreo de las atenciones otorgadas a población indígena, afrodescendiente y migrante especialmente en la atención obstétrica y durante la atención prenatal. Así como acciones de seguimiento de los resultados obtenidos por cada entidad federativa en la toma de la muestra de tamiz metabólico y de los seguimientos de los caos sospechoso y confirmados de enfermedad metabólica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con relación a los indicadores estratégicos:

Nombre del Indicador: Porcentaje de embarazadas atendidas por primera vez en el primer trimestre gestacional en la Secretaría de Salud

Avance en el periodo: **37.79%**

Justificación de las diferencias de avance: Indicador de desempeño con incumplimiento de la meta, un punto porcentual por debajo de lo planteado.

Durante el segundo trimestre del año se tienen registradas a la fecha **303,974** atenciones prenatales de primera vez, de las cuales, **114,861** han sido durante el primer trimestre para un **37.79%**, lo que aún está lejos de la meta propuesta para este año, no podemos olvidar que aún estamos en la fase final de la pandemia por COVID-19, lo que nos ha impedido hacer la recaptura de la población en todos los procesos de atención, especialmente durante los procesos reproductivos; la reconversión de las unidades, el retorno paulatino del personal a las unidades operativas, y los temores existentes que generan una menor demanda.

Efecto: Se determinarán con base a la información obtenida las entidades con menor grado de cumplimiento de este indicador y se solicitará exista un adecuado registro de la información en bases oficiales y se vigilará la aplicación de las acciones adecuadas para este indicador, mediante acciones de seguimiento en la supervisión y capacitación.

Nombre del Indicador: Personas recién nacidas con prueba de tamiz metabólico neonatal en la Secretaría de Salud

Avance en el periodo: **60.49%**

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se les realizó prueba de tamiz metabólico neonatal a 234,091 personas recién nacidas durante este periodo, esta para aquellos que no cuentan con derechohabencia a la seguridad social o que no cuentan con ningún tipo de atención médica, en las 32 entidades federativas alcanzando al momento un avance menor de lo programado en el periodo. No obstante, se considera información preliminar, por lo que deberá revisarse la cifra alcanzada, para verificar si se trata de un problema de registro o de cobertura. También contribuye de manera importante los retardos en la gestión de presupuesto para la contratación del servicio de procesamiento de pruebas, que tiene lugar al inicio de año.

Efecto: Se determinarán 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.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Continuando lo realizado en el ciclo anterior de fomentar el retorno a las actividades presenciales de cada una de las acciones de la atención materna, se ha visto que el proceso de la reintegración de la población usuaria de los servicios de salud no ha sido de la forma esperada con el consiguiente retraso en la consecución de los resultados planteados como metas. No obstante, el contexto epidemiológico ha permitido retomar la totalidad de acciones comunitarios y en primer y segundo nivel de atención, así como los procesos de capacitación y supervisión en modalidad presencial, tanto a nivel gerencial como técnico en los servicios de salud en las entidades federativas.

Con relación al tamizaje neonatal, en este periodo aún está por consolidarse la información de las personas recién nacidas con tamiz metabólico en el país, ya que cada uno de los servicios estatales de salud, realiza el envío de resultados para la publicación en los repositorios oficiales dificulta la información en tiempo real, la información y el avance en preliminar y se espera que aumente la cobertura en esta acción de salud.

### Sintetizar cada punto con un máximo de 300 caracteres por acción

- **Justificación de las diferencias de avance (de los tres o más indicadores que conforman el Programa)**

Las fuentes de información oficial de las acciones realizadas y el avance obtenido en cada una de las 32 entidades federativas son de carácter preliminar, aunado a las causas y efectos descritos en el apartado anterior.

- **Acciones realizadas**

Para mejorar el avance en los indicadores la salud materna y perinatal y de esta manera reducir la morbilidad y mortalidad, durante el segundo semestre de 2022, se realizaron las siguientes actividades:

- a) **Planeación y programación:**

Se realizó la planeación de los trabajos a realizar durante el presente año, para lo cual se llevaron a cabo 4 reuniones de trabajo con el equipo de la Subdirección de Atención Materna, donde se explicó el mecanismo de planeación con el modelo "Project de Microsoft" donde se realizaron 9 proyectos: 1.- Análisis epidemiológico de la Muerte Materna; 2.- Monitoreo de Muerte Materna; 3.- Vigilancia epidemiológica Zika, VIH, Covid y MMEG; 4.- Monitoreo de Insumos; 5.- Intervenciones comunitarias; 6.- Capacitación; 7.- Supervisión; 8.- Proyecto Prioritario; 9.- Sistemas de Información; 10.- Línea 800MATERNA; 11.- Proyectos especiales, donde se incluye la vigilancia de la Atención Pregestacional y monitoreo de atención a migrantes.

En la Subdirección de Atención al Recién Nacido y Prevención de la Discapacidad, se realizó la planeación de las acciones de salud perinatal en el presente año, donde se llevó a cabo 5 reunión con el equipo de trabajo de salud perinatal, abordándose los temas prioritarios, lactancia materna, bancos de Leche Humana, Evaluaciones de la Iniciativa Hospital Amigo del Niño y de la Niña, Capacitaciones para instructores de



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Sintetizar cada punto con un máximo de 300 caracteres por acción

lactancia materna y evaluadores externos de la IHANN, así como tamiz metabólico y auditivo neonatal, y Comité de análisis de la morbi-mortalidad materna y perinatal. Donde posteriormente se han realizado 11 reuniones para mejora continua del curso de instructores en lactancia materna, 14 para Evaluadores de la IHANN, y 3 reuniones para el seguimiento del tamiz metabólico.

Por parte de la Subdirección de Monitoreo y Seguimiento, se llevó a cabo el proceso de ajustes a la planeación, programación y monitoreo al presupuesto de Ramo 12 para los componentes de salud materna y salud perinatal, minitrado a las entidades federativas en el marco del Convenio AFASPE.

#### **b) Supervisión-asesoría y procesos de evaluación:**

Durante el trimestre se realizaron procesos de supervisión-asesoría a 9 entidades federativas, de las cuales 6 fueron en forma presencial y 3 en forma virtual (Puebla, Chihuahua, Veracruz, Chiapas, Guerrero, Ciudad de México [presenciales], Oaxaca, Guanajuato, Jalisco [virtuales]. En estos procesos se trabajó con 17 jurisdicciones sanitarias, 18 unidades hospitalarias y 18 unidades de primer nivel de atención.

Adicionalmente se sostuvo reuniones de trabajo y asesoría con los responsables estatales de salud perinatal en Morelos, Campeche, Querétaro y Coahuila. Se realizaron evaluaciones de 8 unidades de primer nivel de atención como Unidades Amigas del Niño y de la Niña y 14 evaluaciones de Hospitales en la Iniciativa Hospital Amigo del Niño y de la Niña, en los estados de Guerrero, Guanajuato, Puebla, Colima, Campeche y Estado de México. Se supervisaron los Bancos de Leche Humana en Querétaro (2), Coahuila, Chihuahua y Puebla (2). Finalmente, se asesoraron en la implementación de los 10 pasos y los 3 anexo propuestos por la OMS/UNICEF para una lactancia exitosa en los estados de Hidalgo, Campeche y Chiapas, asesorando a 90 profesionales de la salud de 10 Hospitales y 1 centro de salud, en modalidad virtual.

#### **c) Monitoreo de actividades sustantivas en salud materna y perinatal:**

Elaboración de 12 tarjetas informativas del estado que guarda la vigilancia epidemiológica de la infección por virus Zika, del estado que guarda la vigilancia epidemiológica de la mortalidad materna, del monitoreo de las llamadas realizadas a la línea Materna, con focalización en aquellas relacionadas con la contingencia sanitaria y de la vigilancia epidemiológica de la morbilidad materna extremadamente grave.

Seguimiento a acciones comunitarias, partería tradicional y partería profesional en las entidades federativas.

Elaboración de informe trimestral de Seguimiento y productividad de los Bancos de Leche Humana

Elaboración de informe trimestral de Seguimiento y Productividad de Tamiz Auditivo Neonatal

Elaboración de Informe trimestral de Seguimiento y Productividad de Tamiz Metabólico Neonatal

#### **d) Capacitación, actualización y difusión de información**

- Curso de inducción / actualización con los responsables de Salud Materna, Perinatal y acciones comunitarias en forma virtual, con la participación promedio de 200 asistentes por día de 31 entidades federativas
- Curso de capacitación en Comité de Prevención, Estudio y Seguimiento de la Morbilidad y Mortalidad Materna y Perinatal en forma virtual para la Región Norte con la participación de 7 entidades federativas

**Sintetizar cada punto con un máximo de 300 caracteres por acción**

y 97 personas registradas (Tamaulipas, Aguascalientes, Coahuila, Zacatecas, San Luis Potosí, Chihuahua y Durango)

- 1 curso de Instructores en Lactancia Materna en el estado de Tlaxcala con 30 participantes
- 2 cursos de Evaluadores Externo de la IHANN en Querétaro y CDMX con 60 participantes
- Curso de actualización de Instructores en Reanimación Neonatal en modalidad virtual con 270 participantes.
- 85 cursos de formación de proveedores en reanimación neonatal con y total de 914 profesionales de la salud
- Curso de análisis de indicadores y seguimiento de tamiz auditivo neonatal en el estado de Morelos
- Capacitación para el seguimiento y análisis de la morbi-mortalidad perinatal en Hidalgo y Morelos
- Capacitación en toma adecuada de muestra y análisis de indicadores de tamiz metabólico neonatal

**e) Coordinación interinstitucional y de grupos técnicos:**

Durante el trimestre se asistió a una reunión del Equipo técnico médico de la Búsqueda Intencionada y Reclasificación de la Mortalidad Materna con la Dirección General de Epidemiología y la Dirección General de Información en Salud para la revisión de los avances en la búsqueda de información correspondiente a los datos del año 2021. Se participó en los cursos anuales otorgados por: la Dirección General de Epidemiología a sus responsables estatales, y por la Dirección General de Información en Salud a los responsables de estadística estatales, con la presentación del tema Comités de Análisis de la Muerte Materna

Se participó en la Reunión Nacional IHANN/ISSSTE con los equipos directivos de las unidades médicas del instituto que llevarán a cabo trabajos en pro de la lactancia materna

• **Acciones de Mejora para el siguiente periodo**

Dar continuidad a las acciones realizadas en los servicios estatales de salud para mejorar el registro oportuno de la información, así como fortalecer las habilidades gerenciales, la difusión de lineamientos técnicos y las actividades de promoción de la salud para favorecer la demanda y oferta de los servicios de salud materna y perinatal en las entidades federativas.

## 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 (MAMA).

#### 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 9,389,131 mujeres sin seguridad social. La meta para 2022 de cobertura bienal es del 12% en mujeres de 40 a 69 años que representan: 1,126,696 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 2020, la tasa de mortalidad general por cáncer de mama fue de 20.4 defunciones por cada 100,000 habitantes.

La mastografía de detección es efectiva para identificar la enfermedad en etapas más tempranas elevando la probabilidad de sobrevivida, 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:** 6.5 %

Se realizaron en el primer trimestre 611,578 estudios de mastografía lo que corresponde al 5.24 de logro respecto a la población objetivo.

**Justificación de las diferencias de avance:** Indicador de desempeño con cumplimiento de la meta

La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por arriba del 100 por ciento de cumplimiento programado para este trimestre. Se tenía programado alcanzar 563,348 mastografías lo que representaba un 6% respecto a la población objetivo.

**Causa:** La situación de la emergencia sanitaria por COVID-19 ha disminuido y se ha recuperado la operación de las unidades de salud.

**Efecto:** Se cumple la detección oportuna.

**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.

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 62% de los cánceres identificados se encuentran en etapa tardía (2021) 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.

### Sintetizar cada punto con un máximo de 300 caracteres por acción

- **Justificación de las diferencias de avance (de los tres o más indicadores que conforman el Programa)**

El presupuesto asignado para la ejecución del programa en las entidades federativas no ha sido transferido en la mayoría de las entidades, lo que debilita la capacidad de respuesta de la entidad, ya que, con este

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Sintetizar cada punto con un máximo de 300 caracteres por acción

recurso, se contrata a personal necesario para las actividades de detección y para la captura en el sistema de información.

Una vez que se de mantenimiento al SICAM mediante la contratación de un proveedor externo se podrá dar mejor seguimiento a las usuarias que se encuentra dentro del programa preventivo.

- **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.

- **Acciones de Mejora para el siguiente periodo**

Se realizará capacitación al personal encargado de dirigir al programa.

Se continuará con visitas de supervisión virtuales y o presenciales para detectar áreas de oportunidad personalizadas por entidad con el fin de mejorar la operación del programa, para las entidades que no sean visitadas, se llevarán a cabo sesiones de acompañamiento por medio de plataformas virtuales.

**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 2022, 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 ENADID. (<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 9.9 millones para el año 2022.

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 2021 se registraron 271,582 nacimientos de madres menores de 20 años residentes en México, de los cuales 9,096 correspondieron a niñas menores de 15 años. Incluso se registraron 5 nacimientos en niñas menores de 10 años. En comparación con 2012, en 2021 el SINAC registró 184 mil nacimientos menos de madres adolescentes, lo que representa un descenso de 40.4%.

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

De acuerdo con los resultados del Sistema de Prestación de Servicios (SIS), durante 2021 se registró la atención de 438,263 adolescentes en los Servicios Amigables de la Secretaría de Salud, de los cuales 67.1%

## 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

fueron mujeres y 32.9%, hombres. En total se proporcionaron más de 1.3 millones de atenciones en materia de salud sexual y reproductiva y el servicio más demandado fue el de orientación-consejería (34.4%) y en segundo lugar, el de prevención de infecciones de transmisión sexual (20.6%).

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Las acciones que a continuación se describen se orientaron especialmente a procesos de planeación estratégica tanto a nivel federal como estatal; asimismo se realizaron diversas reuniones de trabajo y de coordinación intra e interinstitucional en los diferentes proyectos que participa el CNEGSR en materia de salud sexual y reproductiva para adolescentes.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**INDICADOR 1.- Cobertura de Adolescentes usuarias activas de métodos anticonceptivos modernos proporcionados o aplicados en la Secretaría de Salud**, que resulta del total de usuarias activas de 10 a 19 años que adquirieron algún anticonceptivo en la institución entre, el total de mujeres de 15 a 19 años 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 segundo trimestre del 2022 es de 433,610, que representa una cobertura del 58.6% del total de adolescentes de 15 a 19 años de edad que ya iniciaron vida sexual y que son responsabilidad de la institución, lo que exhibe un 98% de la meta de cobertura establecida para el segundo trimestre del 2022 (59.8%).

La distribución de usuarias activas adolescentes en la Secretaría de Salud por tipo de método anticonceptivo fue de la siguiente forma: Implante Subdérmico (38.2%), Preservativo masculino (15.9%), DIU (15.1%), Inyectable bimestral (8.8%), Inyectable mensual (6.3%), Hormonal oral (4.3%), Parche Dérmico (3.8%), OTB (3.4%), DIU Medicado (3.0%), Preservativo Femenino (0.8%) y Otro método (0.4%). 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 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

Indicador de desempeño con resultado ligeramente por debajo del 100 por ciento de cumplimiento de la meta, ya que el número de adolescentes usuarias activas que se reporta en el segundo trimestre del 2022 (433,610), corresponde en realidad a la cifra preliminar registrada en el Sistema de Información en Salud (SIS) al mes de abril de 2022, esto debido a que, hasta el momento, el cubo de información del SIS 2021 en la página de la DGIS no cuenta con información para junio y, además, de un significativo nivel de subregistro que se presenta para el mes de mayo. Se espera que esta cifra se modifique en la medida que se avance con el registro de información en las entidades federativas. Consulta de información en el SIS al 04 de julio de 2022.

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### Causa

El nivel de cobertura que se reporta es resultado de la continuidad de los servicios de planificación familiar y anticoncepción que se ha impulsado en la Secretaría de Salud en el marco 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 segundo trimestre del 2022 es de 73.2%. Esta cifra representa 101.2% de la meta establecida para el segundo trimestre del año 2022 (72.3%).

En el segundo trimestre del 2022, 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 (55.9%), DIU (27.8%), Inyectable bimestral (7.0%), Hormonal oral (2.9%), OTB (2.7%), DIU Medicado (1.9%), Inyectable mensual (1.5%), Parche Dérmico (0.4%). Consulta de información en el SIS y el SAEH al 04 de julio de 2022.

#### Justificación de las diferencias de avance

Indicador de desempeño con resultado por encima del 100 por ciento de cumplimiento de meta del segundo trimestre, debido a que las cifras presentadas de APEO en adolescentes son de carácter preliminar. Por consiguiente, la cobertura de APEO en adolescentes que se informa no corresponde a la totalidad de eventos obstétricos atendidos en la Secretaría de Salud, principalmente en los últimos dos meses del trimestre.

### 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.

### **INDICADOR 3: Servicios amigables para adolescentes operando del programa de Salud Sexual y Reproductiva**

#### Avance en el periodo

De acuerdo con el Directorio actualizado por los Servicios Estatales de Salud a junio de 2022, se reportan en operación 3,117 Servicios Amigables en unidades médicas de la Secretaría de Salud, que de acuerdo a la meta esperada al segundo trimestre del 2021 (3,194), representa un logro del 97.6%.

#### Justificación de las diferencias de avance

La meta del indicador de desempeño tuvo resultados ligeramente por debajo del 100 por ciento de cumplimiento de la meta del segundo trimestre de 2022. El avance obtenido corresponde en realidad a la cifra a enero de 2022, esto debido a que la fuente de información para este indicador se actualiza semestralmente y el corte a junio de 2022 estará disponible en el tercer trimestre de 2022. (Cifra correspondiente al Directorio de Servicios Amigables con corte a enero 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	
Causa	Se dio un fuerte impulso a la creación de nuevos Servicios Amigables al interior del país, particularmente en los municipios prioritarios, a efecto de avanzar en la meta de contar con al menos un Servicio Amigable en cada municipio.
Efecto	Contar con Servicios Amigables para la atención de la población adolescente en materia de salud sexual y reproductiva y así prevenir el embarazo en adolescentes entre otros temas.
Descripción de las acciones realizadas.	Las siguientes actividades reportadas para este segundo trimestre impactan en los tres indicadores anteriores, toda vez que generan las condiciones técnicas y operativas centradas en la provisión de los servicios de salud sexual y reproductiva:
a) Rectoría:	<ol style="list-style-type: none"> <li>I. El 1 y 4 de abril se llevaron a cabo reuniones de seguimiento para la compra de la unidad móvil del proyecto prioritario de Servicio Amigable Itinerante Edusex con las entidades que en 2021 no lograron adquirirla, con el objetivo de garantizar que en 2022 se lleve a cabo la compra, se realizó una reunión con cada una de las entidades para conocer el status de la compra, las entidades federativas son Baja California, Hidalgo, Puebla.</li> <li>II. El 25 de abril de 2022 se llevó a cabo una reunión de coordinación virtual con los líderes del componente de Salud Sexual y Reproductiva y Responsables de Fomento a la Salud de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI) para ver temas relacionados a la capacitación en Educación Integral en Sexualidad (ESI, así como la organización y coordinación para la Semana Nacional de Salud Sexual y Reproductiva, lo que permitirá el fortalecimiento de las acciones en los planteles DGETI.</li> <li>III. El día 19 de mayo del 2022 se llevó a cabo una Reunión de coordinación con líderes Estatales de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes y Planificación Familiar y Anticoncepción de las 32 entidades federativas con el objetivo de definir las principales directrices para la integración del primer convenio modificador AFASPE 2022, para esta reunión se contó con la participación de Líderes estatales del componente Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes (SSRA), líderes Estatales de Planificación Familiar y Anticoncepción además de personal de la Subdirección de Salud Sexual y Reproductiva y Subdirección de Planificación Familiar del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva (CNEGSR). Durante esta reunión se revisaron algunas de las directrices relacionadas con: las condiciones de operación del personal de Ramo 12 para el componente de SSRA en las entidades federativas y la programación a seguir de acuerdo al Calendario del SIAFFASPE.</li> <li>IV. La Subdirección de Salud Sexual y Reproductiva gestionó con la Dirección General de Información en Salud la Clave Única de Establecimientos en Salud (CLUES) para el Servicio Amigable Itinerante Edusex lo que favorecerá el registro de las acciones que realicen los equipos de salud en las comunidades que visiten, al corte se cuenta con 27 estados con CLUES asignada.</li> <li>V. El 13 de mayo del 2022 se llevó a cabo una reunión entre el Instituto Nacional de Salud Pública (INSP) y la Subdirección de Salud Sexual y Reproductiva con el objetivo de dar seguimiento a las actividades, avances y dificultades del chat ¿Cómo le hago?. Se revisó la productividad del primer trimestre del</li> </ol>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

año, se expusieron las dificultades técnicas en la operación y se presentaron las actividades de difusión en el marco de la 6ta Semana Nacional de Salud Sexual y Reproductiva (6SNSSR). Se presentaron las nuevas matrices de información generadas en colaboración con la Dirección de Violencia Intrafamiliar y materiales validados por presidencia para la campaña de difusión nacional del chat.

- VI. El 3 de mayo de 2022 se llevó a cabo una reunión de colaboración entre la Subdirección de Salud Sexual y Reproductiva y Centros de Readaptación Social (CRS) con el objetivo de iniciar trabajar de colaboración y participar en ejercicios de capacitación del personal de los Centros de Readaptación en materia de Gestión de la Higiene Menstrual, con la finalidad de atender la recomendación 35/2021 dictada por la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH).
- VII. El 29 de abril se llevó a cabo una reunión con las entidades de Baja California y Nayarit para darle seguimiento a procesos presupuestales y el proceso de federalización de los Servicios de Salud, por lo que personal de la dirección de planificación familiar se reunieron con personal del área administrativa y de salud sexual y reproductiva para adolescentes.
- VIII. Finalmente, y en seguimiento al proceso de adquisición de la unidad móvil para el proyecto prioritario Edusex, el 30 de junio se tuvieron reuniones de trabajo con las áreas técnicas, administrativas y directivas de los servicios de salud de Puebla y de Hidalgo para verificar su avance y estatus al respecto.

#### 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 segundo trimestre los siguientes ejercicios de capacitación:

1. El curso de Inducción al Puesto para personal responsable del componente de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes 2022 se llevó a cabo de manera virtual del 26 al 29 de abril de 2022 y tuvo como objetivo el Identificar y analizar las principales actividades y procesos, que deben llevar a cabo quienes coordinan las acciones del Componente de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes a nivel estatal, para contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas, este curso contó con la participación de las personas Responsables estatales del Componente de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes de nuevo ingreso (12) y tres apoyos gerenciales. Es importante mencionar que, en el primer y último día, se contó con la participación de nueve jefes de Departamento y en las sesiones programadas el día viernes 29 de abril participaron las y los responsables de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes de las 32 entidades federativas.
2. En colaboración entre el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva y el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), con la finalidad de desarrollar y aplicar acciones orientadas a la promoción de la salud sexual y reproductiva de niñas, niños y adolescentes, teniendo como eje principal la gestión menstrual y fortalecimiento de los temas de prevención de embarazos y la violencia entre adolescentes con un enfoque de derechos sexuales y reproductivos, personal de la Subdirección de Salud Sexual y Reproductiva implementó el modelo de tutorías para capacitar a personal de CONAFE y así fortalecerlos conocimientos de las figuras educativas con la intención de promover acciones de prevención y promoción de la salud sexual y productiva. Estas tutorías se llevaron a cabo los días 4 y 16 de mayo.
3. El 28 de abril se participó en coordinación con el Instituto de las Mujeres en los **“Espacios de diálogo para el fortalecimiento de la implementación de las metas FOBAM 2022”** con los temas “Norma Oficial Mexicana 047-SSA2-2015. Atención a la salud del grupo etario de 10 a 19 años” y Ruta de Atención “Ruta para la atención y protección integral de niñas y adolescentes madres y/o embarazadas menores de 15 años”.
4. En coordinación con los Centros de Readaptación Social, se llevó a cabo la capacitación de **Gestión e Higiene Menstrual** con el objetivo de sensibilizar y brindar información relacionada con la gestión de la higiene menstrual al personal de salud de los Centros de Prevención y Readaptación Social. Esta capacitación se llevó a cabo en tres grupos de trabajo, las fechas en las que se realizó fueron: grupo 1: 24,25 y 26 de mayo, grupo 2: 31 de mayo y 1 de junio, grupo 3: 7 y 9 de junio.

## 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

##### c) Elaboración de documentos técnico-normativos:

- a. Se elaboró el documento con las ***“Orientaciones para la conmemoración de la Sexta Semana de la Salud Sexual y Reproductiva”*** actividad que se realiza con que incluye un diagrama de Gantt; 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. Cuyo objetivo fue realizar acciones conjuntas y coordinadas entre la DGETI y los SESA teniendo como eje principal la difusión de los servicios de salud sexual y reproductiva y las diferentes opciones que tiene la población adolescente para el ejercicio de su sexualidad con un enfoque de derechos sexuales y reproductivos.
- b. Se desarrollaron las ***“Orientaciones para la Jornada Nacional de Salud Pública”*** a realizar del 16 al 17 de mayo de 2022 donde se desplegaron actividades (ahora de manera presencial) de todos los niveles de atención donde esté presente el componente de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes, este año apoyado con el Servicio Amigable Itinerante EDUSEX tomando como eje transversal favorecer el acceso a los Servicios Amigables Itinerantes en aquellas localidades donde se encuentra la población adolescente; y donde no hay proximidad con unidades de atención de primer contacto.
- c. Se hizo el análisis de los informes de actividades 2021 de los Grupos Estatales para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (GEPEAS) a los estados de Ciudad de México, Guanajuato y Veracruz, así como la revisión y retroalimentación de los Planes de Trabajo 2022 de los GEPEAS instancias que el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva da acompañamiento.
- d. Se llevó a cabo la actualización del contenido de la ***Guía para el Curso Taller del Modelo de Atención Integral en Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes (MAISSRA)*** así como de la ***Guía Técnica para la Capacitación a promotores juveniles voluntarios de salud sexual y reproductiva***. Estos contenidos permitirán que las entidades federativas lleven a cabo sus ejercicios de capacitación y fortalecer y actualizar los conocimientos en el personal de primer nivel de atención y adolescentes promotores juveniles.
- e. Se actualizó la ***Guía Operativa para la Supervisión Estatal*** que establece los parámetros que permitirán que los Servicios Estatales de Salud lleven a cabo la supervisión a los servicios de Salud Sexual y Reproductiva que se proporcionan a la población adolescente del país.
- f. Se elaboró el ***plan de Supervisión del componente de Salud Sexual y Reproductiva*** para los ejercicios que se lleven a cabo en 2022, con el retorno a las actividades de manera presencial con la finalidad de formular y definir conjuntamente acciones que contribuyan al logro de las metas establecidas, del Plan de Trabajo 2022. Las visitas se realizarán en el segundo semestre del presente año, dicha supervisión será con énfasis en proyectos prioritarios: Edusex, Servicios Amigables con atención de Aborto Seguro y Universalización de los Servicios de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes.
- g. Se elaboró y difundió la ***Guía de Apoyo del Ejercicio del Presupuesto del Ramo 12*** para unificar los criterios para el ejercicio presupuestal y la rendición de cuentas del componente de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes para el ejercicio 2022, coadyuvando a la transparencia y rendición de cuentas, en el marco de la normatividad vigente.
- h. Se hizo una revisión y se integraron recomendaciones a los criterios de las metas del Fondo para el Bienestar y el Avance de las Mujeres (FOBAM) 2022, con la finalidad de acordar parámetros en

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

las metas relacionadas con capacitación de la NOM-047 Y Ruta NAME para garantizar que se considere a los Servicios Estatales de Salud en la ejecución de dichas metas.

- i. Se encuentra en elaboración ***Guía Técnica para el Proyecto de Educación Integral en Sexualidad y Salud Menstrual***, enfocada en la Gestión Menstrual dirigida a figuras educativas cuyos contenidos se están desarrollando en un nivel básico para poder transmitir a niños, niñas y adolescentes información en materia de salud sexual e higiene menstrual lo que permitirá proteger y promover su salud, su bienestar y su dignidad al ofrecerles las herramientas necesarias en materia de conocimientos, actitudes y habilidades para vivir una sexualidad responsable e informada.

#### d) Actividades de IEC:

Derivado del convenio AFASPE 2022, se planeó que para este 2022 el componente de Salud Sexual y Reproductiva desarrolle tres campañas de comunicación, dónde se difundan materiales de información, educación y comunicación con el eje transversal de los derechos sexuales y derechos reproductivos de adolescentes y jóvenes.

Respondiendo a esta necesidad en el mes de mayo se compartió mediante correo electrónico los materiales autorizados por la Dirección General de Producción y Publicidad de Presidencia de la República.

- La Campaña de difusión del Chat ¿Cómo le hago?
- La Campaña de difusión de Edusex

Esto con la firme solicitud de difundir en las 32 entidades federativas del país. Por lo que únicamente queda pendiente la campaña del Día Nacional para la Prevención del Embarazo a realizar en el mes de septiembre.

#### e) Vinculación interinstitucional

Se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- El Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva (CNEGSR) por medio de la Subdirección de Salud Sexual y Reproductiva, participó en dos reuniones ordinarias del Grupo de Comunicación y Gestión del Conocimiento, realizadas el 27 de mayo y el 23 de junio del año en curso, derivado de lo cual destaca la solicitud realizada en el seno del grupo el apoyo, para promover el Chat ¿Cómo le hago? atendido por orientadores profesionales del CNEGSR así como destaca la consideración a la corrección de la infografía elaborada por Imjuve y Elige-Red sobre los Servicios Amigables.
- Se llevó a cabo una reunión ordinaria del Grupo de Educación Integral en Sexualidad y Capacitación realizada el 3 de junio en la cual se compartió los avances de las acciones prioritarias del Programa de Trabajo 2022 del Grupo de Trabajo sobre Educación Integral en Sexualidad y Capacitación, así como los aportes de las instancias participantes. Además, se dieron los resultados del curso de Capacitación en Línea sobre Educación Integral en Sexualidad para Comunidades Educativas dirigido a la comunidad educativa de las Instituciones Públicas de Educación Media Superior (IPEMS) y donde el Centro Nacional de Equidad de Género participo en el pilotaje de este curso.
- Durante este trimestre se llevaron a cabo 2 Reuniones Ordinarias del Grupo de Trabajo para Disminuir a cero lo Embarazos y Nacimientos en Niñas y Adolescentes menores de 15 años, el 02 de marzo y el 01 de junio (la 18° y 19° reunión ordinaria, respectivamente). El CNEGSR funge el rol de secretaría técnica del Grupo de Erradicación del Embarazo en menores de 15 años donde a su vez coordina directamente las actividades del Eje de Acceso a Servicios de Salud Sexual y Reproductiva; con estos esfuerzos se dirigen acciones puntuales inter e intrainstitucionales para incidir en la erradicación del embarazo en menores de 15 años; en la 18° Reunión ordinaria se presentó el Plan de Trabajo consolidado para el ejercicio 2022, así como conocer y analizar los principales productos que derivan de los trabajos del Grupo; y en la 19° Reunión ordinaria se presentaron los avances al Plan de Trabajo 2022 del Grupo, dar seguimiento a los acuerdos tomados en sesiones anteriores y revisar el proceso para la renovación de la Coordinación.
- El 19 de abril se llevó a cabo de manera virtual la 3ra. Reunión ordinaria del grupo de Territorialización en la cual se realizó la definición de ruta de trabajo para el análisis de informes GEPEA y revisión de las variables de la Cédula para la elaboración del informe ejecutivo de análisis; por parte de la Subdirección de Salud Sexual y Reproductiva del CNEGSR se presentó la ficha con la primera propuesta para la Revisión de los Planes de Trabajo 2022 y la ruta a seguir, finalmente en la reunión se revisaron los avances sobre la estrategia de territorialización.

## 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>El 23 de mayo se realizó la 2da. Sesión Extraordinaria del Grupo de Trabajo para la Estrategia Territorial con la finalidad de Consensuar las observaciones al PAT del GIPEA y atender los asuntos que se enviarán al Comité Ejecutivo, así como la revisión del PAT GIPEA y alineación con el Plan de Trabajo del GTT y la definición de temáticas prioritarias para enviar al Comité Ejecutivo, en esta reunión participó por parte del CNEGSR la Act. Yolanda Varela Chávez, Directora de Planificación Familiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Como parte de las actividades de este grupo, se participó el 22 de abril en la Sesión Temática de Planeación Estratégica con el tema Perspectiva de Género y su importancia en la incorporación de los planes de trabajo de los Grupos Estatales para la Prevención del Embarazo.</li> </ul> <p>IX. Se establecieron mecanismos de colaboración entre el CONAFE y el CNEGSR y en específico para el lanzamiento del Proyecto gestión menstrual con la impartición de tutorías a figuras educativas en materia de salud sexual y reproductiva.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación	
	<p>Los procesos de planeación estratégica desde el CNEGSR para realizar las estimaciones de recursos para operar las acciones del Programa se focalizaron a los proyectos sustantivos y acciones puntuales para dar cumplimiento a lo estipulado en el PAE-SSR.</p> <p>Impacto para la operación del componente en los SESA derivado del recorte del 67% del total de los contratos, ya que obligará a una priorización de actividades y una identificación de la fuerza de tarea operativa y local para poder cumplir con objetivos y metas comprometidas.</p>

**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 estado de salud de las personas y la mayor parte de las inequidades sanitarias son reflejo del desfavorecimiento social, condicionado por la interacción de múltiples factores como son: ambientales, sociopolíticos, estilos de vida, sistema sanitario, por mencionar los más relevantes.

Es así que, en el marco de la normatividad nacional, en esta administración a través del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, se enuncia en su Eje transversal 1: *Igualdad de género, no discriminación e inclusión*, que toda política pública del país debe de considerar dichos enfoques desde el diseño, implementación y actuar de las acciones gubernamentales.

De igual manera, se instruye que las instancias gubernamentales del país basen sus políticas públicas, ejes, líneas de acción y lineamientos en la normatividad existente, como: la Constitución Política Mexicana y los diferentes instrumentos internacionales que el Estado mexicano ha firmado y comprometido en convenciones, declaraciones, protocolos y pactos. Además de lo estipulado como parte de la Política Nacional de Igualdad estipulada en la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Lo anterior, sustenta las acciones que emanan del Programa de Igualdad de Género en Salud (PIGS), liderado por la Dirección de Género y Salud que forma parte del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva (CNEGSR) y la Dirección General de Promoción de la Salud (DGPS) adscritos a la Secretaría de Salud, con el fin de aportar a los compromisos asumidos y contribuir en la reducción de las brechas de desigualdad existentes en el ámbito de salud.

Con el fin de alcanzar un país más justo, incluyente, equitativo y garantizar el derecho a la salud de toda la población mexicana, el PIGS desde su origen ha impulsado acciones y sumando esfuerzos a nivel federal y estatal con unidades administrativas y los 32 Servicios Estatales de Salud, jurisdicciones y unidades de salud a nivel nacional. Es por ello, que dirige sus estrategias de acción principalmente hacia grupos de atención prioritaria, como mujeres, personas de pueblos originarios, personas con discapacidad, de la diversidad sexual y personas adultas mayores, etc.

En lo que respecta al nivel federal, se promueve y da respuesta a las líneas de coordinación, específicas y generales del Programa Nacional de Igualdad -PROIGUALDAD 2020 – 2024-. Para tales fines, se cuenta con la Red de Enlaces de Género de Salud, conformada por 62 centros de trabajo de la Secretaría de Salud, comprende una sinergia institucional entre Unidades Administrativas y Órganos Desconcentrados y Descentralizados de la SS. A la Secretaría de Salud le corresponde implementar y monitorear 72 líneas de

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

acción: 10 líneas generales; 21 líneas de coordinación; y 41 líneas de acción específicas, siendo una de las secretarías de estado que tiene una importante participación en el PROIGUALDAD.

La colaboración entre integrantes de la Red es muy importante, ya que es por medio de esta sinergia en la que la SS da respuesta a los compromisos adoptados por el Estado mexicano para promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. La Red es el medio por el cual se reporta de manera homologada, las acciones de capacitación y difusión en materia de igualdad de género, prevención de la violencia sexual en el trabajo, cuidados y conciliación, diversidad sexual, dirigidas a promover los derechos humanos desde una perspectiva de género en la SS:

La Red está conformada por las siguientes Unidades Administrativas, Órganos Desconcentrados y Descentralizados, estos 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, 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. Y de forma reciente, se une a la red el Secretariado Técnico para la Prevención de Accidentes.

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

Si bien se han logrado posicionar temáticas de derechos humanos en el ámbito de la salud y se han generado normatividades que promueven garantizar el derecho a la salud, aún el acceso a los servicios de salud de grupos en condición de vulnerabilidad, continúan presentando grandes vacíos que impiden una atención



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

libre de discriminación. Los grupos poblacionales que han sido más vulnerados son: mujeres, pueblos originarios, personas de la diversidad sexual, población adulta mayor y personas con discapacidad. Es por ello que se requiere incorporar enfoques de género, inclusión y pertinencia cultural en las prácticas médicas y de atención a la salud.

De esta manera, la transversalización de la perspectiva de género, el enfoque de inclusión y pertinencia cultural en el ámbito de la salud es el objetivo general que la Dirección de Género y Salud pretende impulsar en todo el país, y focalizar sus acciones en grupos de atención prioritaria con mayor énfasis y reducir las desigualdades existentes, siempre considerando los determinantes sociales de la salud (DSS), para lograr un desarrollo social inclusivo, justo, equitativo y sostenible.

Dado que los DSS repercuten directamente en el estado de la salud de las personas y la mayor parte de las inequidades sanitarias y desfavorecimiento social, y se requieren acciones afirmativas para compensar la desigualdad, el Programa de Igualdad de Género en Salud desde su origen, ha implementado múltiples estrategias sumando esfuerzos con las 32 entidades federativas que conforman el territorio mexicano y formado sinergia con autoridades de los diferentes niveles de incidencia estatal, jurisdiccional y operativo de los Servicios Estatales de Salud.

Al respecto se han impulsado: Unidades de Salud que Atienden con Mecanismos Incluyentes (USAMIS), conformadas a partir del cumplimiento de parámetros establecidos para lograr su totalidad en la implementación al interior de cada centro de atención.

La iniciativa de USAMIS consiste en implementar: i) Capacitaciones para personal de salud en temáticas sobre: género en salud, derechos humanos, inclusión y pertinencia cultural en el marco de la no discriminación. ii) Capacitaciones especializadas de lenguas originarias, Lengua de Señas Mexicanas, y Atención a la discapacidad; iii) Actividades de promoción y difusión con perspectiva de género e inclusión dirigidas a la población usuaria; iv) Señalética hospitalaria en Braille, lengua indígena o con pictogramas; vi) Contar con Centros de Entretenimiento Infantil (CEI), Ventanilla incluyente; vii) Asientos preferentes dirigidos a mujeres embarazadas, personas con discapacidad y personas adultas mayores dentro de las unidades de salud; ix) Insumos incluyentes para personas con alguna discapacidad (termómetros, baumanómetros, glucómetros parlantes, megáfonos y rampas portátiles y/o sillas de ruedas). Al inicio de este año, se contaban con 110 unidades conformadas por al menos 10 de los parámetros establecidos y 103 Centros de Entretenimiento Infantil.

A lo largo de las 32 entidades federativas, se cuenta con el impulso de acciones en conjunto con los Servicios Estatales de Salud para fortalecer la cultura institucional para la igualdad laboral, con énfasis en la prevención del hostigamiento y acoso sexual, la corresponsabilidad, el clima laboral y el respeto de los derechos humanos del personal de salud que conforma los centros de trabajo. El año anterior se resalta la puesta en marcha de la campaña sobre la prevención del hostigamiento y acoso sexual y se capacitaron a titulares y personal de áreas claves en materia del Convenio 190 de la OIT.

A nivel federal, mediante la gestión institucional para promover la incorporación de la perspectiva de género en la práctica médica, las y los trabajadores de la salud pública, manifiestan una serie de problemáticas que forman parte de la cultura institucional donde prevalece las brechas de desigualdad, la discriminación y la violencia por razón de género.

Teóricamente, en la práctica médica existe un *habitus* médico de hegemonía autoritaria que, de la mano con la dominación masculina patriarcal en la medicina (reproducida por hombres y mujeres), se han generado factores donde es propicio el autoritarismo, la impunidad y las prácticas de violencia.

Por lo anterior, a continuación, se exponen algunas problemáticas de desigualdad, violencia de género y discriminación que forman parte de la cultura institucional de hospitales, institutos nacionales de salud, direcciones generales, etc.

Considerando que el sector salud tiene un alto grado de estrés por las circunstancias en las que se desenvuelve un hospital y tomando en cuenta los estragos de la pandemia, se requiere fortalecer procesos de sensibilización y capacitación al personal para generar ambientes laborales igualitarios, no



## 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

discriminatorios y libres de violencia; existen altos grados de incidencia de violencia sexual laboral y acoso en la práctica médica, sobre todo con practicantes y residentes; se tiene del conocimiento de que entre los trabajadores de la salud pública y la práctica médica, no conocen qué es el permiso de paternidad y algunos no la solicitan por temor a burlas o cuestionamientos; y como lo hemos señalado en anteriores periodos, existan una brecha de desigualdad en los espacios de toma de decisión de la SS entre mujeres y hombres. Al respecto, según el documento Puestos y Salarios por sector en la APF (2018) mostró que en el caso de los hombres esté representa un 80% respecto a un 20% de las mujeres en la participación de áreas de toma de decisión.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Desde el Programa de Igualdad de Género en Salud se generan medidas compensatorias con el objetivo de promover y fortalecer la atención con enfoque de género, inclusión, pertinencia cultural en el marco de los derechos humanos, con mayor relevancia en la población en condición de vulnerabilidad.

En este sentido, se ha identificado la necesidad de crear estrategias y acciones afirmativas para acercar a grupos de atención prioritaria a los Servicios de Salud con la finalidad de disminuir las brechas en el acceso a la prevención y atención de padecimientos. Por lo que se han puesto en marcha Unidades de Salud que atienden con mecanismos incluyentes (USAMIS), se han generado Centros de Entretenimiento Infantil, como espacios de entretenimiento para las/os hijas/os mientras la madre o la persona cuidadora, asiste a consulta médica o algún servicio de salud. Al interior de los CEI se desarrollan diversas actividades a través de metodología lúdica-participativa y de aprendizaje para niñas y niños, sobre temáticas relacionadas con hábitos saludables, higiene personal, buena alimentación; respeto a los derechos humanos, prevención de la violencia, importancia de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres; o la promoción de la salud con perspectiva de género, fomento del autocuidado y conocimiento de las emociones y del propio cuerpo.

Aunado a la puesta en marcha de estrategias de difusión y procesos formativos de personal de salud a nivel federal y estatal de acciones afirmativas en materia de cultura institucional para la igualdad laboral. Así como vinculaciones con figuras estratégicas de unidades administrativas a través de la Red de enlaces de género para impulsar estrategias y posicionar los temas desde los diferentes niveles de incidencia.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para dar cumplimiento a lo establecido en la planeación y marcos normativos estipulados, durante este periodo, en las 32 entidades federativas se llevaron a cabo las siguientes acciones que se enlistan las de mayor relevancia, mismas que contribuyen a la igualdad de género, la inclusión, la pertinencia cultural e igualdad laboral en el ámbito de la salud:

- 10 visitas de supervisión a unidades de salud que atienden con mecanismos incluyentes (USAMIS) de los estrados de: Oaxaca (2), SLP (2), Campeche (2), Chihuahua (2) y Baja California (2).
- Reuniones de trabajo con personal directivo de los Servicios Estatales de Salud de los estados antes mencionados con el fin de coordinar y dar seguimiento a las acciones en materia de igualdad de género, inclusión y pertinencia cultural en salud en las USAMIS consideradas en cada entidad visitada.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- En lo que respecta a la acción afirmativa de los Centros de Entretenimiento Infantil (CEI), se continuaron implementando actividades a través de metodologías lúdicas y juego de roles, temáticas sobre igualdad y equidad de género, discriminación, interculturalidad, derechos humanos, estilos de vida saludable. Por ejemplo, los estados de Aguascalientes, Guerrero, Morelos y Quintana Roo: concentraron sus acciones en el derecho de las niñas y los niños, valores, género, y diversidad en la estructura familiar, Y de igual manera, retomaron temáticas sobre salud emocional, hábitos saludables y roles para la distribución del trabajo en casa.
- En los CEI del estado de Baja California, a través de los cuentos *Kipatla*, se promovió la prevención de *bullying*. Mientras que en Coahuila, Michoacán y Tamaulipas incluyeron el tema de protección civil y la prevención de accidentes. Tabasco impulsó los derechos a la niñez. Y en Durango se trabajó con las y los niños asistentes la prevención del maltrato infantil, la prevención de la violencia y al mismo tiempo se identificaron elementos de depresión. No obstante, también abordaron los temas de: mujeres indígenas destacadas.
- Los estados de Baja California Sur y Chihuahua llevaron a cabo actividades lúdicas relacionadas con la diversidad e inclusión; y el Estado de México plasmó las barreras que enfrentan las niñas y los niños con Síndrome de Down, Autismo y las mujeres en la ciencia. Así también, en los CEI de Nayarit y Querétaro se impulsaron temas sobre autocuidado, hábitos saludables y empoderamiento.
- Con relación a las temáticas sobre paternidades, corresponsabilidad y masculinidades saludables, en Colima, Nuevo León y Yucatán se realizaron diversas actividades con la población de niñas y niños que les permitieron reflexionar a su vez, cómo prevenir accidentes, colaborar en los quehaceres domésticos y los diferentes tipos de familias.
- De igual manera, en los espacios infantiles de la Ciudad de México y San Luis Potosí se realizaron actividades en el marco del Día Internacional de la Visibilidad Trans y el Día mundial contra la homofobia, disforia y transfobia, mediante juegos y metodologías lúdicas reconocer los diferentes tipos de familias.
- En lo que respecta al tema de discapacidad, Guanajuato, Hidalgo, Oaxaca y Tlaxcala promovieron la lengua de señas mexicana, la lengua náhuatl y la interculturalidad. Así, Chiapas, Zacatecas y Jalisco, promovieron actividades relacionadas con la inclusión, empatía y evitar el racismo a través de memorias y loterías de las culturas. Además de identificar elementos y lugares característicos de sus regiones, así como algunas tradiciones y costumbres.
- Como parte del rubro de capacitación, las 32 entidades llevan a cabo procesos formativos en materia de género en salud, inclusión y no discriminación con pertinencia cultural, interculturalidad e interseccionalidad. De manera específica, Nuevo León realizó capacitaciones sobre: “La atención a la salud con enfoque interseccional para la igualdad de género”.
- En la Ciudad de México se implementó un taller sobre “Transversalización de la igualdad de género en salud”, y en su caso Baja California Sur y Coahuila incorporó el enfoque de interseccionalidad, interculturalidad e intersexualidad en salud. Mientras que Guerrero consideró en sus procesos de sensibilización de personal de salud, el “Protocolo para el Acceso sin Discriminación a la Prestación de Servicios de Atención Médica de las Personas LGBTTTI”. Cabe mencionar que, en algunas entidades como Nuevo León y Nayarit, también realizaron capacitaciones para población usuaria sobre sexualidad en el embarazo, así como sobre sexualidad saludable en niñas, adolescentes y mujeres con discapacidad.
- De la misma manera, Baja California, Chiapas y Puebla, promovieron capacitaciones sobre “Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual”; así, contribuyeron a impulsar el trabajo de crianza compartido y la corresponsabilidad en los cuidados, como una herramienta para la igualdad de género en el ámbito laboral. Jalisco, implementó un taller titulado: “Cultura Institucional para la Igualdad de género con énfasis en clima laboral desde las esferas Institucional, colectiva e individual”.
- Así, Aguascalientes, Nayarit, y Querétaro, realizaron capacitaciones con los ejes de acción del panorama general en materia de cultura institucional y prevención del hostigamiento y acoso sexual dirigido a personal de salud directivo, operativo y de jurisdicciones.
- Con relación a sesiones informativas, los estados de Baja California, brindó a población usuaria en las salas de espera conceptos básicos en sexualidad y diversidad sexo-genérica. Mientras que, en Sinaloa, se abordaron pláticas sobre crianza respetuosa y positiva, y en Michoacán, se habló sobre 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

existencia de los CEI en el marco del Día Internacional de las familias y sus diversidades; y presentaron sesiones informativas sobre las USAMIS.

- En lo que respecta al tema de cultura institucional para la igualdad laboral, Chiapas difundió entre el personal de salud la Norma Mexicana -025 en Igualdad Laboral y no Discriminación a personal de salud. La CdMx, promovió el tema de "Relaciones Sexuales Desiguales". Y los estados de Morelos, Guerrero, Nayarit, Hidalgo y Morelos, abordaron la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual, además de llevar a cabo el Conversatorio cultura de paz y empoderamiento a las mujeres del sector salud.
- Oaxaca por su parte, capacitó en materia de corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar, autocuidado, crianza y paternidades afectivas. Veracruz, llevo a cabo un *Webinar sobre Cultura Institucional, con temas de liderazgo, clima laboral*, Así como, sobre la Norma Mexicana 035 y Yucatán reportó, capacitación sobre "Prevención del Hs y As con entrega de cuadernillo en conjunto con reunión para presentar el protocolo de los SESA Yucatán.
- En lo que respecta a la vinculación con otros programas de salud y otras instancias para transversalizar la perspectiva de género, las entidades de Baja California y Veracruz llevaron a cabo cursos sobre Cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual para personal docente de la escuela de Enfermería del IMSS y la ponencia: "Igualdad de género y salud de personas migrantes", respectivamente junto con el Programa Salud del Migrante y Pueblos Indígenas y del Programa de Medicina Tradicional, en conjunto con el Centro Integrador Migrante.
- Chiapas realizó actividades de sensibilización en perspectiva de género para integrantes del Grupo GEPEA, así como temáticas sobre prevención del hostigamiento y acoso sexual (HyAS) dirigido al Grupo Institucional para Fortalecer la Cultura Institucional. Además de vincularse con Jurisdicciones Sanitarias de la entidad para la difusión de ruta de atención HyAS.
- En conjunto con instancias que atienden a población adolescente, la Ciudad de México, realizó la plática "Relaciones sexuales desiguales" a adolescentes del CETIS 57 – Jurisdicción Sanitaria Iztapalapa; y otra relacionada con la Transversalización de la perspectiva de género en salud para personal de Medicina Legal de Servicios Médicos Legales y en Centros de Readaptación Social. Así mismo, Guanajuato, participó con un módulo de igualdad de género en salud en el "Primer Foro Estatal Adolescente-Conecta con tu salud", implementando actividades lúdicas sobre discapacidad.
- En Michoacán en conjunto con el Palacio de Justicia de Morelia se colaboró en el Foro: Derechos humanos de niñas, niños y adolescencias con enfoque en la salud mental dirigido a personal de salud y de instancias procuradoras de justicia. Además de vincularse con la Universidad La Salle para llevar a cabo la plática sobre "Transversalización de la perspectiva de género en salud/Atención a la violencia de género" hacia estudiantes.
- Sinaloa, por su parte participó en la Jornada de Seguridad Vial, con el tema: Autocuidado en hombres, para estudiantes de la Universidad Autónoma de Sinaloa y alumnado de CONALEP II. En el Estado de México, se realizó en conjunto con la Subdirección de Prevención y Control de Enfermedades el Conversatorio: "Mujeres en salud contra el techo de cristal" dirigido a personal de salud y población usuaria
- El estado de Guerrero realizó una reunión con personal del Hospital General Chilpancingo para abordar lo relacionado con USAMIS y presentó la ruta de atención de HyAs para personal de salud de la Jurisdicción Sanitaria 7. Además de abordar la NOM-025 dirigida a personal de salud de la Subdirección de Recursos Humanos, Dirección de Asuntos Jurídicos de los SESA Guerrero.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Mientras que en Hidalgo se brindó la ponencia sobre: Derechos de las mujeres dirigida al personal operativo del Centro de Salud Huazalingo en vinculación con el Instituto Hidalguense de las Mujeres. Y de igual manera, San Luis Potosí, abordó los Derechos humano y el empoderamiento de las mujeres con el Instituto de las Mujeres de SLP. Además de participar en la Sesión Ordinaria de la Junta de Gobierno del Instituto Estatal de Ciegos.
- Así también, Querétaro y Zacatecas se vincularon con el Tecnológico de Monterrey y el Programa de VIH-Sida al participar en el Panel "Sexualidad responsable: Mitos y realidades del VIH/SIDA" y la "Aplicación del Protocolo LGBTTTIQ", respectivamente

En el presente periodo, a nivel federal se llevó a cabo la primera Reunión de la Red de Enlaces de Género en la SS, para mostrar la metodología del avance de acciones de los compromisos en la plataforma del PROIGUALDAD, así como, abordar el plan de trabajo en materia de prevención del acoso y hostigamiento sexual laboral y de cuidados. Esta reunión fue muy importante por dos motivos.

El primero, es que por la pandemia no había habido espacios de retroalimentación y reflexión por parte de enlaces de la red. Segundo, ha habido una amplia movilidad entre enlaces en las dependencias de la SS.

Como parte de una serie de recomendaciones por parte del Órgano Interno de Control de la SS a la Dirección General de Recursos Materiales sobre capacitación al personal para la prevención del acoso y hostigamiento sexual laboral, la Dirección de Género y Salud aportó en una colaboración de capacitación a trabajadoras y trabajadores de tal área.

El área de capacitación del Instituto Nacional de Nutrición solicitó a la Dirección de Género y Salud tres pláticas: 1) Género, salud y derechos humanos; 2) Prevención del acoso y hostigamiento sexual laboral; 3) Los efectos de la masculinidad hegemónicas en la salud. Con tales actividades, el Instituto aporta a las líneas específicas a las que se comprometió en el PROIGUALDAD.

El Comité de Ética del Hospital General de México, solicitó a la Dirección de Género y Salud, apoyar en una serie de capacitaciones sobre el acoso y hostigamiento sexual laboral dirigidas a diferentes áreas: residentes de urgencias; médicas y médicos generales; recursos humanos y administración.

La Dirección de Género y Salud recibió una solicitud de capacitación por parte del Instituto Nacional de Salud Pública. Se llevaron a cabo dos actividades. 1) Prevención de la discriminación en las aulas. 2) Investigación pública en salud, perspectiva de género y derechos humanos.

También, la Dirección de Género y Salud apoyó al Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias con una capacitación sobre masculinidades no hegemónicas. Por parte de una recomendación del Órgano Interno de Control de la SS al Consejo Nacional de Salud Mental, la Dirección de Género y Salud apoyó con una capacitación en materia de prevención del acoso y hostigamiento sexual laboral.

Para dar respuesta a las 72 líneas de acción del PROIGUALDAD mediante a las solicitudes del Instituto Nacional de las Mujeres, la Dirección de Género y Salud cuenta con un equipo de trabajo que le da seguimiento y acompañamiento a las Unidades Administrativas, Órganos Desconcentrados y Descentralizados de la Red de Enlaces de Género para darle seguimiento a la plataforma del PROIGUALDAD de forma eficaz y eficiente.

Asimismo, la Dirección de Género y Salud ha llevado a cabo una serie de reuniones con Enlaces de la Red sobre dudas, apoyo técnico y seguimiento a las líneas del PROIGUALDAD. Se han llevado a cabo reuniones con el Consejo Nacional contra las Adicciones (CONADIC), el Instituto Nacional de Salud Pública, Hospital Infantil de México, Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias, Instituto Nacional de Nutrición, Secretariado Técnico para la Prevención de Accidentes, Dirección General de Hospitales Federales de Referencia, Hospital General de México, Consejo Nacional de Salud, Dirección General de Tecnologías de la Información y Dirección General de Recursos Materiales.

Y como parte de los acuerdos de la primera reunión de trabajo con la Red de Enlaces de Género, la Dirección de Género y Salud ya prepara la segunda reunión de trabajo de la Red de Enlaces de Género. Cabe destacar

## 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

que otro de los acuerdos de la primera reunión de trabajo con la Red, fue que cada dependencia de la SS, las y los titulares firmen el pronunciamiento de Cero Tolerancia al acoso y hostigamiento sexual laboral. Por lo que, en este momento, la Dirección de Género y Salud se encuentra en la gestión institucional con cada dependencia.

Respecto a las acciones de difusión, la Red de Enlaces de Género en la SS reportó la difusión de seis actividades: 1) Campaña Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas. 2) Infografía del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo. 3) Actividades del Día Internacional de las Mujeres. 4) Conversatorio Igualdad de género en la salud pública. 5) Pronunciamiento institucional de Cero Tolerancia a la violencia sexual laboral. 6) Difusión del documento *Policy Brief*. Se reportan un total de 32010 mujeres y 22461 hombres y un total de 54471.

Asimismo, la Directora de Género y Salud, impartió la conferencia sobre el Proigualdad, a personal en formación dentro del Diplomado Materno-Infantil que la Escuela de Enfermería del ISSSTE organiza.

Finalmente, en el marco de la Red de Municipios Saludables, se llevaron a cabo reuniones de colaboración con dos Institutos Municipales de la Mujer: Cuernavaca, Mor. y Xalatlaco, Edo. Mex. En ambos casos estuvieron presentes Responsables estatales del PIGS y jurisdiccionales correspondientes a dichos municipios. Logrando acuerdos de capacitación, promoción y difusión, dirigidos tanto a personas de la ciudadanía como trabajadoras de ambos Institutos.

*Nombre del indicador 1:* Porcentaje de mujeres y hombres profesionales de la salud de las entidades federativas con capacitación en materia de igualdad, no discriminación e inclusión en salud.

Avance: 73.07 %

*Justificación:* La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por encima del 100 por ciento programado.

*Causa:* Se logró el 73.07% de avance del 10.01% programado en el trimestre. Se logró un mayor alcance al programado derivado del uso de nuevas tecnologías y de las modalidades virtuales, muchas de las capacitaciones se llevaron a cabo a distancia y/o en plataformas virtuales automatizadas (65.7%), algunas de ellas en temáticas especializadas y otras tantas en temas generales sobre género en salud, derechos humanos e igualdad laboral/cultura institucional. Los SESA capacitaron con recursos propios de la entidad.

*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 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 capacitaron un total de 4,817 personas pertenecientes a los SeSas, el 65.7% de las capacitaciones fueron en modalidad virtual o a distancia, algunas de ellas en temáticas

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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:* 0%

*Justificación:* La meta del indicador de desempeño fue cumplida, no se programó meta.

*Causa:* Sin avance programado para este trimestre, el indicador se reporta de manera anual.

*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.* Sin acciones realizadas en el trimestre, el indicador está programado de manera anual

*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:* 0%

*Justificación:* La meta del indicador de desempeño fue cumplida, no se programó meta.

*Causa:* Sin avance programado para este trimestre, el indicador se reporta de manera 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 nivel estatal, se pretende que las autoridades estatales coloquen placas de cero tolerancia al HAS, capaciten en la materia y registren los casos.

*Descripción de las acciones realizadas.* Sin acciones realizadas en el trimestre, el indicador está programado de manera anual.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

- Reajuste de procesos administrativos en las diferentes áreas que administran y operan las acciones en materia de igualdad de género en salud limita la continuidad de las actividades.
- Limitado personal para atender acciones en materia de igualdad de género en entidades federativas
- Transición de áreas a nivel federal y cambio de administraciones en entidades federativas.  
Compromiso y disponibilidad de responsables estatales
- Consolidación de acciones en unidades de salud
- Voluntad política de autoridades de unidades de salud en las entidades federativas

### Sintetizar cada punto con un máximo de 300 caracteres por acción

- **Justificación de las diferencias de avance (de los tres o más indicadores que conforman el Programa)**

Para el segundo trimestre del año no se programó avance en 2 indicadores, será a partir del tercer trimestre que se comiencen a reportar, esto debido a la distribución y los tiempos de ministración del recurso en las

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Sintetizar cada punto con un máximo de 300 caracteres por acción

entidades federativas, únicamente se reporta la capacitación realizada en los SESA con recursos propios de la entidad.

- **Acciones realizadas**

Se capacitaron un total de 4,817 personas pertenecientes a los SeSas, el 65.7% de las capacitaciones fueron en modalidad virtual o a distancia, algunas de ellas especializadas y otras en temas generales sobre género en salud, derechos humanos e igualdad laboral/cultura institucional.

- **Acciones de Mejora para el siguiente periodo**

Para el siguiente periodo se pretenden reportar avances en materia de capacitación en la Secretaría de Salud federal, además de avanzar en las capacitaciones centralizadas para los SESA, por otro lado, se pretende que las entidades avancen en el cumplimiento de los criterios para las USAMI y en materia de HAS.



**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 derechohabiencia a servicios de seguridad social (población responsabilidad de la Secretaría de Salud); de acuerdo con las estimaciones de la población por condición de derechohabiencia a la seguridad social, 2019 a 2022, 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 de los resultados de la ENADID 2014 y 2018. (<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 sigue siendo el 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 primordial 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 inviertan más tiempo en su educación, lo cual se verá reflejado en la posibilidad de obtener un empleo mejor 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%; una brecha 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 segundo trimestre del 2022 es de 4'061,755, lo que significa una cobertura del 46.0% del total de mujeres de 15 a 49 años de edad sexualmente activas y de responsabilidad de la Secretaría de Salud. Este valor representa el 95.2% de cumplimiento de la meta programada para el segundo trimestre del 2022 (48.3%).

La distribución de las usuarias activas en la Secretaría de Salud por tipo de método anticonceptivo fue la siguiente: OTB (32.7%), Implante Subdérmico (22.5%), DIU (11.4%), Preservativo masculino (10.7%), Inyectable bimestral (6.7%), Inyectable mensual (5.9%), DIU medicado (3.2%), Hormonales orales (3.1%), Parche Dérmico (2.6%), Preservativo Femenino (0.7%) y Otro método (0.5%).

##### Justificación de las diferencias de avance

Indicador de desempeño con incumplimiento de la meta. Cabe mencionar que el número de usuarias activas que se reporta en el segundo trimestre del 2022 (4'061,755), corresponde en realidad a la cifra preliminar registrada en el Sistema de Información en Salud (SIS) al 30 de abril de 2022, esto debido a que, hasta el momento en el cubo de información del SIS 2022, en la página de la DGIS, exhibe un significativo nivel de subregistro para los meses siguientes. Se espera que esta cifra aumente en la medida que se avance con el registro de información en las entidades federativas. Consulta de información en el SIS al 04 de julio de 2022.

##### Causa

La principal causa del nivel de cobertura que se reporta es el subregistro de información que aún prevalece en la mayoría de las entidades federativas del país, además del efecto negativo que ha tenido la pandemia de COVID-19 en la prestación de servicios. Es importante señalar que la mayoría de las veces el nivel de registro en los primeros meses del año suele ser bajo.

##### 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

La cobertura de Anticoncepción Post-Evento Obstétrico (APEO) en la Secretaría de Salud registrada en el segundo trimestre del 2022 es de 70.5%. Esta cifra representa 101.1% de la meta establecida para el segundo trimestre del año 2022 (69.7%).

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el segundo trimestre del 2022, la distribución de las aceptantes de un método anticonceptivo en el Post Evento Obstétrico en la Secretaría de Salud fue la siguiente: Implante Subdérmico (37.1%), OTB (26.8%), DIU (22.3%), Inyectable bimestral (7.3%), DIU medicado (1.6%) y otros Hormonales (4.8%, en conjunto). Consulta de información en el SIS y el SAEH al 04 de julio del 2022.

#### Justificación de las diferencias de avance

Indicador de desempeño con cumplimiento de la meta. Es importante señalar que, aunque el porcentaje de cobertura de meta resulta ligeramente mayor a 100%, el número de aceptantes y de eventos obstétricos es menor al establecido como meta para el periodo señalado. Las cifras obtenidas en la plataforma de la DGIS deben considerarse de carácter preliminar por el subregistro existente en dicha plataforma que prevalece para los dos últimos meses del periodo observado.

#### 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 segundo trimestre del 2022 se han registrado 17,013 vasectomías en la Secretaría de Salud, lo que corresponde a una tasa de 10.7 vasectomías realizadas por cada 10 mil hombres de 20 a 64 años de edad responsabilidad de la institución. Este logro representa 117.2% de la meta programada para el segundo trimestre del año 2022 (9.1%). Fecha de consulta en SIS y SAEH al 04 de julio del 2022.

#### 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.

#### Causa

Los servicios de vasectomía se ofertan en la Secretaría de Salud durante todo el año, aunque 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 las entidades federativas 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.

#### 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.

Durante el segundo trimestre del 2022 se realizaron actividades para mejorar el acceso de mujeres y hombre a servicios seguros de planificación familiar y anticoncepción, y de esta forma satisfacer sus necesidades, priorizando el respeto a sus derechos sexuales y reproductivos, enfocados en reducir los embarazos no planeados y/o de alto riesgo, con pertinencia cultural, sin discriminación, con respeto a la diversidad y de manera 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

- Durante este periodo se llevó a cabo una **Reunión de trabajo virtual** con los líderes del componente de Planificación Familiar y Anticoncepción, en dónde se revisó el avances y las perspectivas de la compra consolidada de anticonceptivos 2021 y las acciones a realizar para contribuir a un abasto adecuado mediante la compra consolidada de anticonceptivos 2022, se informó a los líderes las claves que quedaron desiertas, las adquiridas a través de INSABI y las adquiridas a través de UNOPS, así como el avance reportado en la entrega de insumos en cada entidad federativa.
- Se llevaron a cabo dos reuniones presenciales de seguimiento al **Tarjetero de Control de Usuarías y Usuarios de Métodos Anticonceptivos (TECU)**, con personal de la Dirección General de Tecnologías de la Información (DGTI), en las cuales se contempló la posibilidad de recibir asesoría por parte de la DGTI para el restablecimiento y recuperación de los accesos del sistema.
- En el segundo trimestre para dar seguimiento a la recepción de insumos anticonceptivos de la compra consolidada 2021, se solicitó a los líderes del componente de Planificación Familiar y Anticoncepción de las 32 entidades federativas, el reporte de las **cantidades recibidas en el almacén estatal**, fechas de recepción y fecha de caducidad del material entregado por el INSABI.
- Se realizó una reunión virtual con el grupo de expertos de la **Norma Oficial Mexicana**, para compartir los resultados de la compra consolidada de anticonceptivos 2021, así como los avances y perspectivas de la compra consolidada 2022 y establecer las recomendaciones necesarias para asegurar que los anticonceptivos a adquirir en 2023-2024 cumplan con las especificaciones y estándares recomendados por la OMS.
- En seguimiento a la **compra consolidada 2022** de insumos anticonceptivos que se realiza en coordinación con el Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI), se continua con el proceso de adquisición de las 15 claves autorizadas, de las cuales ya se adjudicaron cinco insumos, publicados en el sistema electrónico de información pública gubernamental en materia de contrataciones públicas (COMPRANET) y se está en espera de la adquisición de las claves restantes y su distribución a las entidades federativas, con ello se espera contar con un abasto adecuado en las unidades médicas del país.
- Se compartió con los líderes estatales el documento de las **Funciones a realizar por cada una de las personas contratadas, durante 2022, con recurso financiero del ramo 12, según perfil de puesto**, con el cual se pretende asegurar que la selección de los recursos humanos se apegue a los procedimientos de contratación, así como la verificación y el resguardo de los documentos de contratación y la validación de las aptitudes del personal para llevar a cabo las actividades para las cuales sea contratado.
- También en el periodo se envió a los líderes estatales el documento **Estrategia de Ejecución para la primera Jornada Nacional de Salud Pública 2022**, que se realizó del 16 al 27 de mayo, en él se establecen actividades de promoción del componente de Planificación Familiar y Anticoncepción, con el objetivo de promover y difundir acciones sobre el uso de metodología anticonceptiva, dirigidas a toda la población con énfasis en mujeres con alto riesgo reproductivo.
- En el mes de mayo personal gerencial del componente de Planificación familiar y Anticoncepción, realizó una visita a los **Servicios de Salud del estado de Nayarit**, con el objetivo de identificar avances

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

y barreras en la implementación de los proyectos prioritarios en miras a la transferencia de actividades operativas del sistema de la Secretaría de Salud al Régimen IMSS-Bienestar, durante la visita se verificó la operación y desempeño de las acciones y se detectaron áreas de oportunidad que permitirán asegurar la operación de los servicios con calidad y en apego a la normatividad vigente.

- Además, se actualizó el documento **Lineamiento Operativo para la implementación de los Servicios de Planificación Familiar y Anticoncepción por Telemedicina 2022**, en el cual se establecen los requerimientos básicos para la organización y funcionamiento de los Servicios en las entidades federativas, y con el cual se pretende favorecer la continuidad y el acceso de mujeres y hombres en edad reproductiva a servicios de planificación familiar y anticoncepción, mediante la incorporación de información, orientación y atención a distancia (telemedicina) en los Servicios Estatales de Salud.
- Se integró el segundo reporte de avances del Proyecto Prioritario de **Servicios de Planificación Familiar y Anticoncepción por Telemedicina**, con las actividades realizadas por las 32 entidades federativas en materia de planeación y programación, mismo que servirá para asegurar la utilización de los recursos destinados a la instalación, implementación y operación de los servicios.
- Se realizó el 19 de mayo reunión con los 32 líderes estatales del componente de Planificación Familiar y Anticoncepción, con la intención de definir las principales directrices para la integración del primer **convenio modificador AFASPE 2022**, en la reunión se trató la vigencia de los contratos del personal contratado con recursos del Ramo 12, la reprogramación de recursos para asegurar la continuidad de los proyectos prioritarios, y el ajuste de metas conforme al Programa Anual de Trabajo y el avance 2022. En seguimiento a esta reunión se llevaron a cabo sesiones virtuales el 25 y el 26 de mayo con los líderes para aclarar dudas relacionadas con las modificaciones a los recursos humanos contratados con Ramo 12.
- Se elaboró y socializó con los líderes de las 32 entidades federativas el **Documento Técnico para la celebración del Día del Padre**, en el cual se invita al personal que colabora en el componente a participar en las actividades de promoción y difusión de los servicios de vasectomía, durante la semana del 13 al 20 de junio, al mismo tiempo se espera que se sumen a la realización del procedimiento 68 médicas y 241 médicos del país que están acreditados en la técnica de vasectomía sin bisturí.
- Durante las mismas fechas se llevó a cabo una **campaña de promoción de los servicios de Vasectomía sin Bisturí**, en conmemoración al Día del Padre, en la cual algunos de los slogans a promocionar fueron: *¡En la Secretaría de Salud apoyamos a los que quieren y no quieren ser papás!, Hacerte la Vasectomía sin Bisturí es más fácil de lo que te imaginas, decídete ¡ya!, Si ya tienes la familia que deseas, este día del Padre participa. Regálale tu vasectomía.* Con estas acciones se espera sensibilizar a la población masculina sobre la importancia de involucrarse en las decisiones anticonceptivas, que favorezcan una paternidad responsable y saludable.
- En el segundo trimestre se implementaron siete **nuevos servicios de Vasectomía sin Bisturí**, en municipios en donde no se contaba con este servicio, en el estado de Chiapas el municipio de Tonalá y Tuxtla Gutiérrez lograron abrir un servicio al igual que en el estado de Tabasco los municipios de: Macuspana, Paraíso, Comalcalco, Centla y Villahermosa, con la apertura de estos servicios se garantiza la atención de manera gratuita y segura a la población masculina que solicitó la vasectomía.
- Al mismo tiempo se logró **acreditar a 15 personas** del área médica (10 médicos y 5 médicas) en la técnica de Vasectomía sin Bisturí, en el estado de Chiapas (4) y en Tabasco (5), en apoyo a los nuevos servicios aperturados y en la Ciudad de México (3) y en Nuevo Leon (3), en apoyo a los servicios que ya existen, los profesionales son acreditados durante las jornadas de vasectomía y evaluados de manera teórico-práctica en la técnica, y al finalizar reciben constancia de acreditación válida por cinco años.

## 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 tiene la versión preliminar del **Manual de Consejería**, dirigido al personal de salud que oferta los servicios de Planificación Familiar y Anticoncepción, el cual contempla las herramientas para apoyar al personal a brindar una consejería con calidad y calidez, incluye los principios básicos, así como el abordaje en algunos de los grupos de la población, y con el cual se espera mejorar la calidad, la utilización y el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva de manera integral.
- Durante el segundo trimestre se enviaron las **Cédulas de supervisión del Componente de Planificación Familiar y Anticoncepción** a los estados de Chiapas, Michoacán y Tlaxcala, con la intención de monitorear su aplicación en el nivel estatal, jurisdiccional y operativo, lo anterior con el propósito de fortalecer los instrumentos de supervisión y contar con herramientas que sirvan para homologar los procesos a nivel nacional.
- En el segundo trimestre se iniciaron las gestiones con el Asesor en Sistemas y Servicios de Salud OPS/OMS-México, para determinar las acciones a seguir para el montaje del **Curso Virtual para el Aseguramiento de Insumos de Salud Sexual y Reproductiva**, y con ello poder llevar a cabo las emisiones del curso programadas para este año, en las que participara personal de las entidades federativas.
- Durante el segundo trimestre se han realizado las gestiones ante la Dirección General de Calidad y Educación en Salud, para la apertura de un espacio dentro de la plataforma EDUCADS\_MD, con el objetivo de incorporar la **Inducción al Puesto, para otorgarlo en la modalidad virtual** al personal de nuevo ingreso al componente de Planificación Familiar y Anticoncepción en los niveles estatal y jurisdiccional.
- Se dio seguimiento a las actividades plasmadas en los **Programas Anuales de Trabajo de las 32 entidades federativas**, con lo cual se corroboró que cada una de ellas de respuesta a las acciones puntuales del Programa de Acción Específico de Salud Sexual Reproductiva (PAESSR), de manera que en conjunto se logre favorecer el ejercicio de la sexualidad elegida, protegida y saludable de mujeres y hombres, así como la prevención y atención oportuna en materia de anticoncepción y planificación familiar.
- En el segundo trimestre se desarrolló una propuesta del programa para el curso **Prestación de Servicios de Planificación Familiar y Anticoncepción para personal del primer nivel de atención**, el cual tiene el propósito de retomar los temas de mayor relevancia para el componente, mismos que ayudaran al personal a desarrollar competencias y habilidades que le permitan mejorar la calidad en la prestación del servicio.
- También cinco personas del Componente de Planificación Familiar y Anticoncepción tomaron **diversos cursos** como: *Actualización en Anticoncepción, Anticoncepción Inmediata Post- Evento Obstétrico, Pautas para un lenguaje incluyente y sin discriminación en la docencia, Productividad personal y Violencia Digital de Género, abordaje desde la Educación Sexual Integral*, esta capacitación permite al personal mantenerse actualizado.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Se elaboró el contenido técnico para una **infografía para Población Migrante**, el cual se encuentra en proceso de revisión y validación.
- Se elaboró un **Informe de la situación de abasto de métodos anticonceptivos** por tipo de método y por entidad federativa, con el cual se pueden identificar los meses de existencia disponibles por tipo de método anticonceptivo y por entidad federativa, lo que garantiza la disponibilidad y continuidad de métodos en las unidades médicas del país.
- Durante el segundo trimestre, se han recibido y validado **24 Informes de Movimiento y Solicitud de Insumos (IMI-2)** anticonceptivos estatales, correspondientes a Ene-Mar, 2022, de los cuales se han elaborado 24 cuadros de Meses de Existencia Disponible (MED), quedan pendientes 8 estados (Coahuila, Nuevo León, Oaxaca, S.L.P, Sinaloa, Sonora, Yucatán y Zacatecas). Esta información permite conocer la situación de abasto que prevalece en cada una de las entidades federativas.
- Se realizó el contenido técnico de una **infografía para promover el uso del condón externo e interno** como método para la doble protección, esté material forma parte de los esfuerzos coordinados que se están realizando para promover entre la población el uso de manera sistemática y correcta del condón externo o interno, así como favorecer un mayor acceso a estos y empoderar a mujeres y hombres en su aceptación.
- Se llevó a cabo un Curso de **Capacitación en Salud Sexual y Reproductiva del Hombre**, en Villahermosa, Tabasco, dirigido a personal médico de primer nivel de atención en donde se participó con los temas de: *Panorama Actual de la Vasectomía en México*, *la Técnica quirúrgica del Dr. Li* y *las Complicaciones en la Vasectomía sin Bisturí*, en la capacitación participaron 9 médicas y 24 médicos (33) con el fin de ampliar la oferta de los servicios de vasectomía en la entidad.
- En el segundo trimestre se inició con el seguimiento a los **cursos de capacitación y actualización dirigidos al personal de salud del primer nivel** de atención (responsabilidad de los Servicios Estatales de Salud), con fecha de corte 27 de junio de 2022, se recibieron evidencias de 10 capacitaciones en temas de planificación familiar y anticoncepción, de los Estados de Jalisco y Oaxaca, con un total de 286 (205 mujeres y 81 hombres) personas capacitadas.
- Se elaboró una propuesta de actualización de la Información del componente de Planificación Familiar y Anticoncepción, para integrarla a la **página web** del Centro Nacional, y con ello mejorar cualitativamente los servicios e información que se ofrecen a la población.
- Se trabajó una propuesta de programa y la carta descriptiva del Curso para la Prestación de servicios de planificación familiar para mujeres con **alto riesgo reproductivo**, además de una cédula para monitorear los servicios correspondientes en las entidades federativas.

Se realizaron las gestiones con el área de diseño del Centro Nacional, para actualizar **materiales de Educación** como el Disco de Criterios Médicos de Elegibilidad de la OMS, y materiales de promoción como: Un Rotafolio de Riesgo Reproductivo, un cartel y un tríptico de Vasectomía sin Bisturí, mismos que representan una opción para mantener actualizado al personal de salud y para favorecer el acceso a la información de la población en general.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La información que presenta la plataforma de cubos dinámicos de la Dirección General de Información en Salud (DGIS), en sus dos plataformas (SIS y SAEH), que son las principales fuentes de información para el Componente de Planificación Familiar y Anticoncepción, muestran subregistro en el periodo consultado, lo que representa el principal obstáculo para una evaluación y seguimiento del componente, como puede observarse en lo comentado para los dos indicadores antes mencionados.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Sintetizar cada punto con un máximo de 300 caracteres por acción

- Justificación de las diferencias de avance (de los tres o más indicadores que conforman el Programa)  
El principal obstáculo para informar el avance real de las acciones de planificación familiar y anticoncepción lo constituye el rezago y la falta de oportunidad que presenta la plataforma que instrumentó la Dirección General de Información en Salud (DGIS), fuente principal de información para el seguimiento del programa, aunado a la contingencia por COVID-19 que se vive en el país.
- Acciones realizadas  
Durante el segundo trimestre del año, las acciones se orientaron a definir las principales directrices para la integración del primer convenio modificatorio AFASPE 2022, así como a realizar sesiones virtuales de coordinación con los Servicios Estatales de Salud para el desarrollo de las acciones durante el año. Se diseñaron documentos técnicos e instrumentos para acciones de promoción y de temas relacionados al Componente de Planificación Familiar y Anticoncepción, así como instrumentos para llevar a cabo la supervisión tanto a nivel federal como instrumentos para que se pueda llevar a cabo la supervisión por parte del nivel estatal. Se dio seguimiento puntual a la situación de abasto de insumos anticonceptivos en los Servicios Estatales de Salud además de seguimiento a la distribución de estos insumos por el INSABI.
- Acciones de Mejora para el siguiente periodo  
Para el tercer trimestre del año se impulsarán las acciones programadas del proyecto de otorgamiento de servicios de planificación familiar y anticoncepción a través de telemedicina, así como las actividades de capacitación y de supervisión.



**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 y el acceso a esta intervención como un derecho a la salud. Esta situación impacta en todas las mujeres, niñas, adolescentes y personas con capacidad de gestar que cursan por un embarazo no deseado o producto de una violación sexual y 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 integral, acceso a anticonceptivos eficaces y modernos, servicios de aborto seguro con tecnologías seguras, así como atención brindar 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 de calidad 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, segura y confiable.

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 mujeres, niñas, adolescentes y personas con capacidad de gestar puedan acceder al disfrute de su derecho



## 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 la salud sexual y reproductiva. Esto 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 y construcción de rutas de atención y referencia en los que se provea y garantice la atención con 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.**

##### Avance en el periodo:

- Durante el periodo se han notificado 11 sedes (unidades de salud) en 8 entidades federativas (Aguascalientes, Chiapas, Durango, Jalisco, Morelos, Querétaro, Sinaloa y Tamaulipas) en las que se llevará a cabo la instalación de los Servicios de Aborto Seguro (SAS), como parte de la notificación se solicitó a las y los líderes de aborto seguro remitir por correo electrónico la designación de la sede se documentada a través de minuta u oficio con el objetivo de garantizar las gestiones, permanencia y continuidad de los SAS en los consultorios Tipo I o II asignados en cada unidad de salud. Esta actividad responde a la primera fase del proceso de instalación y operación de los SAS, pues las y los líderes del componente se encuentran en proceso de las gestiones para realizar las acciones de habilitación, equipamiento y personal de salud a través de Ramo 12 y concluir con la instalación del SAS y brindar la atención en dichos espacios, no obstante, es importante señalar que el personal contratado para los SAS otorga atenciones al aborto seguro en las sedes notificadas en el proceso de instalación de los SAS.
- Se dio continuidad a la validación curricular de los Recursos Humanos financiados por Ramo 12 después del Segundo Modificadorio del Convenio 2022. Sin embargo, la publicación de más de un plan de trabajo para este proceso generó un impacto en la rotación del personal. Se cuenta con un cuadro de control en el que se documentan las validaciones y bajas del personal de salud financiado por Ramo 12.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Como parte de las acciones de centralización de los materiales comunicación sobre aborto seguro, se construyeron mensajes, diseños y formatos de materiales para que las entidades federativas tienen propuestas que les permitan diversificar los medios y materiales que integran su estrategia de comunicación y cumplir con el objetivo de difusión de información y servicios para la población y el personal de salud. Por lo que, contarán con una línea base para regionalizar los materiales de aborto seguro de acuerdo con el diagnóstico de necesidades de información que hayan realizado. En este sentido, se socializó por correo electrónico a las y los líderes de aborto seguro la liga para consultar la carpeta en Drive que conjunta las propuestas de materiales.
- El seguimiento a la implementación del Proyecto Prioritario de Aborto Seguro se realiza a través de la Herramienta de monitoreo que se solicita a las entidades de maneta trimestral. Para ello, se envió una comunicación por correo electrónico a las y los líderes de aborto seguro para solicitar la Herramienta de Monitoreo a las 32 entidades federativas con el propósito de contar con información documental para validar los indicadores SIAFFASSPE ligados a la ejecución del recurso Ramo 12 para la instalación de los Servicios de Aborto Seguro. Dentro de los indicadores que se validan se encuentran las acciones de supervisiones realizadas por las entidades federativas a las unidades de salud que otorgan atención al aborto las cuales tienen por objetivo homogenizar y universalizar los criterios de calidad en la atención y garantizar que esta sea oportuna, integral y resolutive en todas las unidades de salud. Otro de los aspectos importantes de la recepción de las herramientas de monitoreo es conocer en el avance en la implementación del componente y los servicio, las atenciones otorgadas a la población, las necesidades de capacitación del personal de salud, entre otros temas que son diversos de acuerdo a cada entidad.
- En seguimiento a las actividades de coordinación interna se realizó una reunión de trabajo entre la Dirección de Violencia intrafamiliar y la Dirección de Planificación Familiar para acordar acciones conjuntas que impacten en la atención al aborto seguro de las Niñas y Adolescentes (NA), algunas de ellas fue la inclusión del componente de aborto seguro en la Semana Nacional de Salud Sexual y Reproductiva en los planteles de DGETI, otro punto de vinculación fue la posibilidad de realizar supervisiones de manera conjunta para conocer la ruta de atención y referencia en los servicios amigables.
- Se realizó el acompañamiento para la resolución de 6 casos de aborto seguro en 5 entidades federativas (Chihuahua, Coahuila, Sonora, Yucatán y Zacatecas) en las que se han presentado obstáculos para garantizar la atención al aborto seguro en embarazos producto de violación sexual, la aplicación de la causal salud y en temas relacionados con la derechohabencia y gratuidad de los servicios. En este sentido, se han construido opiniones técnicas con argumentos de orden jurídico, clínico, buen trato y salud integral en el marco de los Derechos Humanos. Lo anterior, ha proporcionado elementos valiosos de argumentación a los equipos estatales para proteger y garantizar el derecho a la salud y la autonomía reproductiva.
- El equipo técnico de la DVI realizó comentarios técnicos a la iniciativa para despenalizar el aborto hasta las semanas de 16 de gestación, además de derogar y adicionar disposiciones sobre temas de salud sexual y reproductiva en el código estatal de Chiapas, propuesta por la Red por la Justicia Reproductiva en Chiapas quien solicitó la opinión técnica. Se comentó en términos generales que es una iniciativa integral, acorde al marco jurídico de la atención del aborto seguro en México. Se recomienda reformular la iniciativa propuesta con el objetivo de construir un proyecto en el que se defienda al aborto como un asunto de salud pública y de derechos humanos. Por lo anterior, principalmente se sugiere fortalecer el manejo y generalidades del procedimiento médico del aborto en la ley estatal de salud, ampliando contenidos alrededor de la protección del derecho a la atención en materia de aborto, como un servicio esencial de salud sexual y reproductiva. Para lo anterior, se recomienda integrar una propuesta que tome en cuenta lo sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Acción de Inconstitucionalidad 148/2017 y, además, se puedan detectar e incorporar elementos valiosos y útiles para el Estado de Chiapas, de las normas que regulan la interrupción del embarazo en el país.
- Con el propósito de fortalecer la política de salud pública sobre la atención al aborto seguro a través de la aplicación del estándar de oro mediante el uso de tecnologías como el régimen medicamentoso compuesto por Misoprostol y Mifepristona para el manejo clínico del aborto seguro, se han realizado gestiones con las representantes de la ONG FOSFEMINISTA para solicitar su apoyo y contar con dichos insumos, debido a que el país no se cuenta con la disponibilidad de régimen

## 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

medicamentoso compuesto mencionado. Por ello, se ha emitido una comunicación desde el CNEGSR a la representante de FOS FEMINISTA para solicitar su apoyo y dar continuidad a la instalación del componente de aborto seguro en el país, y de quien se ha recibido una respuesta favorable al ofrecer la posibilidad de contar con 10 mil piezas de *Combipack* denominado *CombiFem*, constituido por los medicamentos: Mifepristona una tableta de 200 mg y cuatro tabletas vaginales de Misoprostol de 0.2 mg. Derivado de esta respuesta es que se han activado los mecanismos con las y los Líderes de aborto seguro para contar con un almacén en su estado que este en posibilidades administrativas y técnicas para recibir los insumos. Cabe mencionar que sobre la posibilidad de recibir 10 mil piezas se trabajó en un cuadro estimación de necesidades por cada entidad federativa para distribuir los insumos. Los criterios para la estimación de necesidades se basaron en la proporción estatal de embarazos de primer trimestre a partir del total nacional, las atenciones con medicamentos reportadas en el Sistema de información en salud (CUBOS) de 2021 y el corte a 2022, Numero de IVES e ILES de 2021 y el corte a 2022, así como demandas específicas de algunas entidades federativas sobre el desabasto de insumos.

- Derivado de la vinculación intersectorial con las instituciones que integran el Sistema Nacional de Salud se realizó una reunión de trabajo con los equipos de las instituciones de salud del IMSS e ISSSTE con el objetivo de coordinar acciones sobre la atención al aborto seguro y la atención y prevención de la violencia sexual en sus instituciones y brindar criterios de atención al personal de salud, así como dar cumplimiento a las recomendaciones sobre la política pública de aborto y violencia con las mujeres. Sobre el tema de aborto seguro se planteó la posibilidad de que el IMSS e ISSSTE suscribieran el Lineamiento Técnico para la atención del Aborto Seguro en México que delimita los criterios de atención basados en la mayor evidencia científica para reducir los abortos en condiciones inseguras, mediante el uso tecnologías seguras (régimen medicamentoso y AMEU) que reduzca la aplicación del Legrado Uterino Instrumentado (LUI), además de considerar la atención ambulatoria en las primeras semanas de gestación. Ambas instancias coincidieron en que es oportuno consolidar la respuesta homogénea ante las problemáticas de salud pública como es el aborto inseguro y las violencias contra las mujeres. Sin embargo, manifestaron debían consultar con sus autoridades la forma en que se llevaría a cabo la aplicación y operación del Lineamiento en sus instituciones, ya que cada una cuenta con procedimientos específicos para la atención médica, pero que sin duda es una herramienta valiosa a implementar. Ligado a este punto, ambas instancias (IMSS-ISSSTE), presentaron las acciones que han realizado para atender la violencia sexual y sus impactos. En el caso del IMSS, presentó los avances de su protocolo de atención a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) en el marco de la Nom-046. Por otro lado, el ISSSTE compartió las herramientas detección de violencia para mujeres que aplican en unidades de primer nivel.
- Se realizó una visita de supervisión al estado de Chihuahua con el objetivo de verificar la implementación del componente de aborto seguro y la operación de los Servicios de Aborto Seguro en la entidad. El criterio para realizar la visita de supervisión fue a partir de la identificación de casos de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) por violencia sexual en niñas, en los que se presentaron barreras para la atención que derivaron en la obstaculización y/o negación de los servicios. Por lo que, fue de suma importancia conocer la ruta de atención y referencia de los casos de IVE e identificar las barreras que retrasaron la atención. De esta manera, la supervisión abarcó tres ejes esenciales que integraron la visita. El primero de ellos fue el nivel Gerencial, que se refiere a las directrices de las autoridades estatales para la implementación del componente, así como a la toma de decisiones estratégicas para el aprovechamiento de los recursos financieros, materiales y humanos y la actuación en apego a la normativa internacional, nacional y programática de la política

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

pública en materia de aborto seguro. En este nivel se enfatizó a las autoridades de la secretaria de salud la importancia de proteger y garantizar el derecho a la salud y en el caso de la IVE de aplicar la NOM-046 en favor de las víctimas de violencia sexual, así como brindar todos los argumentos jurídicos y de derechos humanos para otorgar la atención y no retrasarla o negarla. El siguiente nivel es sobre Gestión, que se dirige a las acciones que se han implementado para la instalación del componente de aborto seguro en términos administrativos y enlace entre los niveles gerenciales y operativos, que parten de visión del aborto seguro como un tema relevante en la agenda de salud pública, con el objetivo de homogeneizar los criterios de atención en apego de los más altos estándares de calidad y protección a los derechos humanos, la evidencia científica y lo propuesto por la Organización Mundial de la Salud. Se abarcaron temas relevantes sobre el uso de tecnologías seguras en la atención para alcanzar los estándares de calidad, además de contar con personal de salud disponible y capacitado en todas las unidades de salud con el fin de responder a las necesidades de atención sobre la IVE. Y finalmente, el nivel Operativo que se enfoca en la identificación de barreras y facilitadores en las unidades de salud donde se ubica el SAS y contar con espacios de colaboración para incrementar la disponibilidad y el acceso a estos servicios. Los acuerdos que se derivaron sobre este apartado fue la necesidad de contar con rutas de atención y referencia que sean de conocimiento del personal de salud, además de difundir con las diferentes instancias internas y externas los servicios de aborto seguro con el fin de difundir los servicios y no se pierda la oportunidad en la atención, ya que en los casos de IVE en niñas, se detectaron pasadas las 12 semanas de gestación y esto representó una barrera, debido a que el código estatal del estado de chihuahua establece un plazo para acceder a la IVE, sin embargo este tipo de límites ha sido discutido y resuelto por la SCJN que se ha pronunciado sobre la imposibilidad de considerar plazos, ya que se pierden de vista los factores de vulnerabilidad en los que se encuentran víctimas de violencia que no permiten su acceso a los servicios en edades gestacionales tempranas.

- En el marco de las acciones de acompañamiento a las entidades federativas para la instalación del componente de aborto seguro se llevó a cabo una reunión de acompañamiento con el equipo de la CDMX para la instalación del componente en segundo nivel de atención, ya que se tiene un avance positivo en la implementación en el primer nivel de atención, por lo que se identificó que es necesario fortalecer la capacidad técnica del personal de salud para otorgar atención por medio del uso de tecnologías seguras.
- Se informa el Lineamiento Técnico para la Atención del Aborto Seguro en México se encuentra proceso de actualización, pues se realizaron modificaciones por parte del equipo técnico de la DVI y fue necesario solicitar la lectura y emisión de comentarios por parte de instituciones y profesionales expertos en el acceso a los derechos sexuales y reproductivos con énfasis en la atención al aborto seguro. Por ello, se está a la espera de los comentarios que emitan los actores mencionados para incorporarlos y contar con una versión final que responda a las necesidades de atención al aborto seguro de mujeres, niñas, adolescentes y personas con capacidad de gestar en el marco de los derechos humanos y una perspectiva de salud pública.
- Se realizaron dos vistas de supervisión a los estados de Tlaxcala y Nayarit derivado de la federalización de los sistemas estatales de salud. El propósito de las supervisiones se centró en conocer el impacto en la operatividad de los proyectos prioritarios, la atención a la población y el ejercicio del recurso.

#### Justificación de las diferencias de avance: (seleccionar una opción de las mencionadas en el pie del documento)

La meta del indicador de desempeño tuvo **resultados por encima del 100 por ciento de** cumplimiento programado para este trimestre. Para el periodo que se reporta se tenía estimado 110 procedimientos de aborto seguro para la interrupción voluntaria de embarazo, al respecto, se realizaron 193. Cifra que representa el 52.73% de servicios otorgados respecto a los esperados durante todo el ejercicio. En términos de avance del indicador, el resultado alcanzado representa un 175% de avance con respecto a lo programado para el segundo trimestre.

**Causa:** El avance obtenido refleja 25 puntos porcentuales de por encima de la meta establecida. 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

## 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

que estos servicios se encuentran asociados a estereotipos sociales y culturales, siguen traducándose en diversas barreras estructurales, por lo que, es de entenderse que aún requieren fortalecimiento para que logren llegar a la mayoría de la población que los requieren.

**Efecto:** Se superó la meta establecida en cuanto al número servicios de aborto seguro estimados para este periodo. Sin embargo, será importante monitorear la operación para detectar los servicios no otorgados debido a los inconvenientes para su operación en los servicios estatales de salud, específicamente por falta de gestiones administrativas.

#### Descripción de las acciones realizadas.

- Al periodo que se reporta se cuenta con 11 sedes (unidades de salud) que se han notificado en 8 entidades federativas (Aguascalientes, Chiapas, Durango, Jalisco, Morelos, Querétaro, Sinaloa y Tamaulipas) en las que se llevará a cabo la instalación de los Servicios de Aborto Seguro (SAS), como parte de la notificación se solicitó a las y los líderes de aborto seguro remitir por correo electrónico la designación de la sede se documentada a través de minuta u oficio con el objetivo de garantizar las gestiones, permanencia y continuidad de los SAS en los consultorios Tipo I o II asignados en cada unidad de salud de primer o segundo nivel de atención y ampliar la disponibilidad de servicios.
- Se dio continuidad a la validación curricular de los Recursos Humanos financiados por Ramo 12, esta actividad debido a que no se tenía certeza de la continuidad de los RRHH por esta vía de financiamiento hasta 31 de diciembre. Al existir con presupuesto disponible para financiar la contratación de los RRHH hasta el 31 de diciembre se continuó con las acciones de validación de personal de salud especialista en Ginecología y Obstetricia, Medicina General, Enfermería General, Trabajo Social y Psicología, y con ello contar personal multidisciplinario.
- El seguimiento a la implementación del Proyecto Prioritario de Aborto Seguro se realiza a través de la Herramienta de monitoreo que se solicita a las entidades de maneta trimestral. Para ello, se envió una comunicación por correo electrónico a las y los líderes de aborto seguro para solicitar la Herramienta de Monitoreo a las 32 entidades federativas con el propósito de contar con información documental para validar los indicadores SIAFFASSPE ligados a la ejecución del recurso Ramo 12 para la instalación de los Servicios de Aborto Seguro.
- Con el propósito de otorgar las herramientas a las y los líderes de aborto seguro para garantizar la atención del aborto seguro, se realizó el acompañamiento para la resolución de 6 casos de aborto seguro en 5 entidades federativas (Chihuahua, Coahuila, Sonora, Yucatán y Zacatecas) en las que se han presentado obstáculos para garantizar la atención al aborto seguro en embarazos producto de violación sexual, la aplicación de la causal salud y en temas relacionados con la derechohabiencia y gratuidad de los servicios. Esto permitirá que la población reciba los servicios de manera oportuna.
- Se realizó una visita de supervisión al estado de Chihuahua con el objetivo de verificar la implementación del componente de aborto seguro y la operación de los Servicios de Aborto Seguro en la entidad, ya que se identificaron dos casos de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) por violencia sexual en niñas, en los que se presentaron barreras para la atención que derivaron en la obstaculización y/o negación de los servicios. Por lo que, fue de suma importancia conocer la ruta de atención y referencia de los casos de IVE e identificar las barreras que retrasaron la atención. La visita permitió visibilizar las barreras sobre la interpretación y aplicación de la causal de aborto por violencia sexual a la luz del marco de protección de los derechos humanos y el impacto que esto tiene en la salud integral y proyecto de vida de las niñas y adolescentes víctimas de violencia sexual.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Nombre del Indicador: Proporción de servicios habilitados para atender aborto seguro.**

**Avance en el periodo:**

- En el periodo que se reporta se han notificado 11 sedes (unidades de salud) en 8 entidades federativas (Aguascalientes, Chiapas, Durango, Jalisco, Morelos, Querétaro, Sinaloa y Tamaulipas) en las que se llevará a cabo la instalación de los Servicios de Aborto Seguro (SAS), como parte de la notificación se solicitó a las y los líderes de aborto seguro remitir por correo electrónico la designación de la sede se documentada a través de minuta u oficio con el objetivo de garantizar las gestiones, permanencia y continuidad de los SAS en los consultorios Tipo I o II asignados en cada unidad de salud de primer o segundo nivel de atención y ampliar la disponibilidad de servicios.
- Se dio continuidad a la validación curricular de los Recursos Humanos financiados por Ramo 12, esta actividad debido a que no se tenía certeza de la continuidad de los RRHH por esta vía de financiamiento hasta 31 de diciembre. Al existir con presupuesto disponible para financiar la contratación de los RRHH hasta el 31 de diciembre se continuó con las acciones de validación de personal de salud especialista en Ginecología y Obstetricia, Medicina General, Enfermería General, Trabajo Social y Psicología, y con ello contar personal multidisciplinario.
- El seguimiento a la implementación del Proyecto Prioritario de Aborto Seguro se realiza a través de la Herramienta de monitoreo que se solicita a las entidades de manera trimestral. Para ello, se envió una comunicación por correo electrónico a las y los líderes de aborto seguro para solicitar la Herramienta de Monitoreo a las 32 entidades federativas con el propósito de contar con información documental para validar los indicadores SIAFFASSPE ligados a la ejecución del recurso Ramo 12 para la instalación de los Servicios de Aborto Seguro.
- Con el propósito de otorgar las herramientas a las y los líderes de aborto seguro para garantizar la atención del aborto seguro, se realizó el acompañamiento para la resolución de 6 casos de aborto seguro en 5 entidades federativas (Chihuahua, Coahuila, Sonora, Yucatán y Zacatecas) en las que se han presentado obstáculos para garantizar la atención al aborto seguro en embarazos producto de violación sexual, la aplicación de la causal salud y en temas relacionados con la derechohabencia y gratuidad de los servicios. Esto permitirá que la población reciba los servicios de manera oportuna.
- En el periodo que se reporta se inició con la gestión de insumos con la ONG FOS FEMINSTA, para la atención del aborto seguro mediante el régimen medicamento compuesto por Misoprostol y Mifepristona para alcanzar el estar más alto de calidad en la atención de los SAS y de las unidades de salud que proporcionen los servicios.

**Justificación de las diferencias de avance: (seleccionar una opción de las mencionadas en el pie del documento)**

Para el trimestre que se reporta no se tiene programado el reporte de la habilitación de los servicios de aborto seguro, sino a partir del tercer trimestre del ejercicio fiscal, ya que su habilitación lleva un proceso que implica diversas gestiones para poder brindar los servicios en apego de la NOM-046-SSA2-2005. Lo que no significa que antes del periodo comprometido ya se cuente con algunos espacios habilitados y brindando la atención.

**Causa:** Una de las causas por las que no se programó reportar durante este primer periodo es porque, en los primeros meses del ejercicio fiscal se tiene considerado que cada entidad federativa realice 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.

Por otro lado, otra de las causas consideradas para habilitar los espacios de aborto seguro durante los primeros meses, son las limitaciones para encontrar el perfil requerido, considerando que éste no sea objeto de conciencia y pueda garantizar la realización de un aborto seguro. Así como, los periodos de contratación del personal que ya ha estado brindando atención en años anteriores, pues las contrataciones se realizan de acuerdo con los calendarios de suscripción de los Convenios en Materia de Ministración de Subsidio, que se llevan a cabo entre la Secretaría de Salud y las entidades federativas.

**Efecto:** El indicador consiste en la habilitación de los servicios de aborto seguro, sin embargo, el no poder habilitarlos desde los primeros meses del año conlleva a limitar el número de servicios de aborto que



## 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

podieran 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 desde una perspectiva de derechos.

##### Descripción de las acciones realizadas.

- En el periodo que se reporta se han notificado 11 sedes (unidades de salud) en 8 entidades federativas (Aguascalientes, Chiapas, Durango, Jalisco, Morelos, Querétaro, Sinaloa y Tamaulipas) en las que se llevará a cabo la instalación de los Servicios de Aborto Seguro (SAS), como parte de la notificación se solicitó a las y los líderes de aborto seguro remitir por correo electrónico la designación de la sede se documentada a través de minuta u oficio con el objetivo de garantizar las gestiones, permanencia y continuidad de los SAS en los consultorios Tipo I o II asignados en cada unidad de salud de primer o segundo nivel de atención y ampliar la disponibilidad de servicios.
- Se dio continuidad a la validación curricular de los Recursos Humanos financiados por Ramo 12, esta actividad debido a que no se tenía certeza de la continuidad de los RRHH por esta vía de financiamiento hasta 31 de diciembre. Al contar con certeza del presupuesto disponible para financiar la contratación de los RRHH hasta el 31 de diciembre se continuó con las acciones de validación de personal de salud especialista en Ginecología y Obstetricia, Medicina General, Enfermería General, Trabajo Social y Psicología, y con ello contar personal multidisciplinario.
- El seguimiento a la implementación del Proyecto Prioritario de Aborto Seguro se realiza a través de la Herramienta de monitoreo que se solicita a las entidades de maneta trimestral. Para ello, se envió una comunicación por correo electrónico a las y los líderes de aborto seguro para solicitar la Herramienta de Monitoreo a las 32 entidades federativas con el propósito de contar con información documental para validar los indicadores SIAFFASSPE ligados a la ejecución del recurso Ramo 12 para la instalación de los Servicios de Aborto Seguro.
- Con el propósito de otorgar las herramientas a las y los líderes de aborto seguro para garantizar la atención del aborto seguro, se realizó el acompañamiento para la resolución de 6 casos de aborto seguro en 5 entidades federativas (Chihuahua, Coahuila, Sonora, Yucatán y Zacatecas) en las que se han presentado obstáculos para garantizar la atención al aborto seguro en embarazos producto de violación sexual, la aplicación de la causal salud y en temas relacionados con la derechohabencia y gratuidad de los servicios. Esto permitirá que la población reciba los servicios de manera oportuna.
- Se llevó a cabo una reunión de acompañamiento con el equipo de la CDMX para la instalación del componente en segundo nivel de atención, ya que se tiene un avance positivo en la implementación en el primer nivel de atención, por lo que se identificó que es necesario fortalecer la capacidad técnica del personal de salud para otorgar atención por medio del uso de tecnologías seguras.

#### 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.
- Dificultades en la identificación de personal de salud en mayor proporción especialistas en ginecología y obstetricia para brindar atención en los Servicios de Aborto Seguro.
- Falta de continuidad de los contratos del personal médico, así como dificultades que han manifestado las líderes estatales para contratar perfiles médicos específicos y, además, que éstos no

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

sean objetores de conciencia para que brinden atención en los servicios de aborto seguro, en los Servicios Estatales de Salud.

- La publicación de planes de trabajo para el Primer y Segundo Convenio Modificatorio diferenciados para gastos de operación y recursos humanos en el mismo mes de junio que generó discontinuidad de la disponibilidad de personal donde las condiciones del componente son altamente restrictivas.
- Falta de oportunidad en el ejercicio de recurso Ramo 12 debido a que algunas entidades federativas esperan hasta la ministración del recurso para gestionar contratación de personal y adquisiciones.
- Interpretación y operación de la despenalización en entidades que de manera reciente incorporaron a su marco legal la interrupción del embarazo hasta las 12 y 13 semanas de gestación.
- Dificultad en la interpretación de las causales de acuerdo con el marco normativo de cada entidad desde una perspectiva de derechos humanos que priorice la salud integral de las mujeres y personas gestantes.
- Falta de capacitación tomadores de decisiones en materia jurídica para generar condiciones de confianza y seguridad en personal de salud para brindar atención al aborto seguro.

#### 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 a las entidades federativas para la habilitación de los servicios de aborto seguro, así como para la resolución de casos en los que se identifiquen por parte de las y los líderes de del componente obstáculos y esto límite el derecho de las mujeres para su atención al aborto seguro.
- Capacitar a tomadores de decisiones en materia legal para generar condiciones de seguridad y confianza en el personal de salud y con ello impulsar y fortalecer la atención al aborto seguro.
- Capacitar en el marco legal, aplicación e interpretación de causales desde una perspectiva de derechos humanos, en las que se retomen las resoluciones emitidas por la SCJN sobre aborto y objeción de conciencia.



## 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:** 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

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

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.

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 han definido dentro del Programa de Acción Específico de Salud Sexual y Reproductiva (PAE 2020-2024) Estrategias y Acciones Prioritarias de este Centro Nacional, enfocadas en la prevención y atención oportuna e integral de la población en situación de violencia de género y sexual, para la reducción de los daños a la salud ocasionados por este problema social.

Tomando como base, además de la normatividad internacional en materia de violencia contra las mujeres, los instrumentos nacionales normativos y programáticos 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 atención de los 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.

**Avance en el periodo:** Se cuenta con el Lineamiento Operativo de la Vertiente Intercultural del Modelo Integrado para la Prevención y Atención de la Violencia familiar y Sexual; FASE 1, para su aplicación para este ejercicio 2022. Al respecto se realizó una videoconferencia para su exposición y se procedió a su difusión a los 12 Servicios Estatales de Salud que se incorporan a este proyecto durante este ejercicio (Campeche, Chiapas, Durango, Guerrero, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Puebla, Querétaro, Sonora y Tabasco).

Por otro lado, se realizó una reunión de coordinación con las instituciones de salud IMSS e ISSSTE donde se definió un plan de trabajo que contempla la actualización de algunos temas del Modelo Integrado para la prevención y atención de la violencia familiar y 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

Además, se realizó la revisión, validación e integración del Informe General de Avances de las estrategias correspondientes a prevención y atención del componente de Violencia de género enviado por las 32 entidades federativas, del trimestre actual.

Con relación a las acciones en materia de Prevención de la Violencia:

Intervención de Reeducción de Víctimas y Agresores

- Se finalizó el Lineamiento Operativo de la Intervención de Reeducción de Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja y se difundió a través de una exposición por videoconferencia, a los servicios de salud de las 32 entidades federativas.
- Revisión, análisis y generación de un concentrado de información acerca de las actividades que conforman la Intervención de Reeducción de Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja reportadas por los 32 servicios estatales de salud y disponibles en el histórico de información para la evaluación integral de las estrategias de Prevención y Atención de la Violencia de Género.
- Se realizó el seguimiento de las metas de la Intervención de Reeducción de Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja, mediante la revisión, análisis, retroalimentación y captura de los grupos formados y reportados por las entidades federativas en el Informe General de Avances.
- En seguimiento a las acciones de vinculación intersectorial, se realizaron reuniones de trabajo entre la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM), la agencia europea EurosociAL+ y la Dirección de Violencia Intrafamiliar del CNEGSR, dando continuidad al trabajo de fortalecimiento iniciado entre estas instancias; donde se realizó un documento ejecutivo con la puntualización de necesidades y propuestas de trabajo para la generación de acciones de prevención y atención de la violencia de pareja; además se acordó la aplicación de una encuesta en línea para generar un mapeo nacional de Programas que trabajan con hombres generadores de violencia, la cual será compartida por la agencia, específicamente la DVI acordó la realización de una compilación ordenada de todos los materiales compartidos y generados durante esta colaboración.

Estrategia de Prevención de la Violencia Obstétrica y Promoción del Buen Trato:

- Se finalizó el Lineamiento Operativo de la Intervención para la Prevención de la Violencia Obstétrica con atención centrada en la persona, para su aplicación para este ejercicio 2022, el cual se encuentra en proceso de validación.
- Se realizó la actualización de la carta descriptiva para los talleres de Promoción y Capacitación de la Estrategia de Buen Trato en las salas de obstetricia de los Servicios de Salud, el cual se encuentra en proceso de validación.
- Se realizó el seguimiento, de las metas que conforman la Estrategia de Prevención y Atención para la Eliminación de la Violencia Obstétrica y Promoción del Buen Trato mediante la recepción, revisión y análisis del avance en la realización de talleres, notificado por las 32 entidades federativas.

Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud

- Dando seguimiento a la integración del compendio de técnicas didácticas y listado de contenidos iniciado en el ejercicio fiscal anterior, en este periodo que se reporta se concluyó el diseño de las Cartas Temáticas y Guías Didácticas de Sesiones Especiales acerca de 11 tópicos de los talleres de la Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud (IPVGAJ); en los que se abordan aspectos de importancia actual relacionados con violencia de género en la

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

población adolescente y joven como: Ciberacoso, Sexting, Diversidad Sexual, Prevención del Abuso Sexual, Proyecto de Vida, Autocuidado y salud sexual, sexualidad sana.

- Acompañamiento técnico al estado de Chiapas para la elaboración de un Proyecto de Trabajo de la IPVGAI que involucró acciones de revisión y validación del proyecto de trabajo y de la propuesta didáctica de los talleres que conforman la intervención.
- Se realizó el análisis y retroalimentación correspondiente a los Informes cualitativos de la IPVGAI de las entidades: Aguascalientes, Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, Coahuila, Colima, Durango, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, San Luis Potosí, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán.
- Se realizó el seguimiento de las metas de la Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud, mediante la revisión, análisis y retroalimentación de los grupos conformados y reportados por las entidades federativas en el Informe General de Avances.

Con relación a las acciones en materia de Atención a la Violencia:

- Se concluyó y difundió a las 32 entidades federativas el Lineamiento de la Estrategia de Comunicación, mediante conferencia virtual, documento que tiene como objetivo orientar las actividades de las y los líderes estatales en el diagnóstico situacional y la elaboración de una estrategia de comunicación que permite difundir en las entidades federativas los servicios de a) prevención y atención de la violencia de género y sexual.
- Se elaboraron materiales de comunicación estratégica para la prevención y atención de la violencia de género y aborto seguro en coordinación con el equipo de Imagen institucional del CNEGSR, entre los que destacan dos videos que muestran la ruta en casos de violación sexual y atención en los servicios especializados, entre otros, con el fin de que sean utilizados en los servicios estatales de salud para la captación de población usuaria y difusión de la Norma Oficial Mexicana para su aplicación por parte del personal de salud de las unidades médicas.
- Se realizó el seguimiento de las metas que conforman la Estrategia de Comunicación, mediante la revisión, análisis y retroalimentación de las cédulas de seguimiento, así como el contenido de violencia de género y sexual y diseño de los materiales de difusión enviados por los estados. Se recibió cédula de la estrategia y materiales de comunicación de 20 entidades: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Chiapas, Ciudad de México, Durango, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sonora, Tamaulipas, Veracruz y Yucatán. Los estados que ya cuentan con validación para su impresión, difusión y uso son: Chiapas, Oaxaca y Tamaulipas.
- Se realizó el monitoreo y seguimiento de una de las metas que conforman la estrategia de capacitación, específicamente el número de personas capacitadas en el curso virtual "La NOM-046 y su aplicación en la prevención y atención de la violencia. Aspectos generales", durante este periodo han concluido y aprobado satisfactoriamente el curso un total de 24,386 personas.
- Se realizó una supervisión a los servicios de salud del estado de Tlaxcala, Nayarit y Morelos con el objetivo de brindar acompañamiento técnico y operativo, para la atención integral y oportuna de la violencia sexual con enfoque en los grupos etarios que incluyen a niñas, niños, adolescentes y en seguimiento a la operación del componente de violencia de género.
- Se realizó una reunión de coordinación con CONAVIM para la articulación de mecanismos de vinculación para fortalecer los procesos de atención a víctimas de violencia de género y sexual y evitar la revictimización. Por lo que se definió una acción de capacitación de las/ los profesionales que laboran en los Centros de Justicia para las Mujeres, coordinados por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM); concretándose en una reunión virtual con las/los líderes estatales de salud y de los Centros de Justicia para las Mujeres para difundir y realizar el curso virtual "La NOM-046 y su aplicación en la prevención y atención de la violencia. Aspectos generales".
- Se realizó el monitoreo y seguimiento de las metas que conforman la estrategia de capacitación, específicamente el curso Interrupción Voluntaria de Embarazo (Atención Médica a la Violación Sexual), NOM-046-SSA2-2005 Atención Inmediata a Víctimas de Violación Sexual, mediante el análisis y validación de las evidencias enviadas por los estados.

## 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 realizó la integración de las actividades realizadas por las entidades federativas durante la Primera Jornada Nacional de Salud 2022 con el propósito de acercar los servicios de salud a la población, mediante acciones intensivas, integrales e interculturales de promoción, prevención y educación para la salud, con especial atención a grupos vulnerables; para promover mejores condiciones de salud y contribuir a mejorar su calidad de vida.
- Se realizó el monitoreo y seguimiento de las supervisiones integrales estatales, mediante la revisión y análisis de la información notifica por los estados. De acuerdo con la etapa de planeación de las supervisiones, los estados Baja California, Baja California Sur, Coahuila, Durango, Guerrero, México, Nuevo León, Oaxaca, Tabasco, Veracruz y Zacatecas cuentan con una priorización y selección de unidades, Guías y Cédulas de Supervisión y Plan de Supervisión. Los estados que han pasado a la siguiente etapa de Visita de Supervisión fueron: Durango y México.

#### Justificación de las diferencias de avance: (seleccionar una opción de las mencionadas en el pie del documento)

La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por debajo del 100 por ciento de cumplimiento, programado para el segundo trimestre del año. De acuerdo con los datos reportados por las entidades federativas. En términos de avance para este indicador se alcanzó 66 % de la meta, respecto del 25.6 % programado.

Para este trimestre se programó la aplicación de 635,922 herramientas de detección de violencia, cuya positividad fuera de por lo menos 162,588 mujeres de 15 años y más con signos y síntomas de violencia.

En contraste, se aplicaron 703,135 herramientas de detección, resultando positivas a alguna situación de violencia; 119,525 este total, representa 17.00% de positividad para el trimestre que se reporta.

**Causa:** Algunas de las razones que pueden estar asociadas a este resultado es que, durante las atenciones en los servicios estatales de salud no se emplee la herramienta de detección; o bien, durante la aplicación de la herramienta de detección no se señalen y/o consideren los marcadores de riesgo de violencia.

**Efecto:** Impacto en 43,063 mujeres de 15 años y más a las que no se les aplicó la herramienta de detección de violencia en los servicios 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:

- Desarrollo y difusión de documentos programáticos para la implementación de las acciones de prevención de la violencia de género y sexual.
- Monitoreo y supervisión de las intervenciones de prevención y atención de la violencia de género y sexual que se han implementado.
- Acciones de vinculación para potenciar la capacidad de respuesta del personal de salud para la prevención y atención de la violencia de género y sexual.
- Acompañamiento técnico y operativo para la definición de candidatos, revisión y validación de los perfiles profesionales que formarían los grupos de trabajo para cada intervención.

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### Nombre del Indicador: Porcentaje de mujeres en situación de violencia severa que fueron atendidas.

#### Avance en el periodo:

- Se cuenta con el Lineamiento Operativo de la Vertiente Intercultural del Modelo Integrado para la Prevención y Atención de la Violencia familiar y Sexual; FASE 1, para su aplicación para este ejercicio 2022. Al respecto se realizó una videoconferencia para su exposición y se procedió a su difusión a los 12 Servicios Estatales de Salud que se incorporan a este proyecto durante este ejercicio (Campeche, Chiapas, Durango, Guerrero, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Puebla, Querétaro, Sonora y Tabasco).
- Se realizó una reunión de coordinación con las instituciones de salud IMSS e ISSSTE donde se definió un plan de trabajo que contempla la actualización de algunos temas del Modelo Integrado para la prevención y atención de la violencia familiar y sexual.
- Se realizó la revisión, validación e integración del Informe General de Avances de las estrategias correspondientes a prevención y atención del componente de Violencia de género enviado por las 32 entidades federativas, del trimestre actual.

Con relación a las acciones en materia de Prevención de la Violencia:

#### Intervención de Reeducción de Víctimas y Agresores

- Se finalizó el Lineamiento Operativo de la Intervención de Reeducción de Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja y se difundió a través de una exposición por videoconferencia, a los servicios de salud de las 32 entidades federativas.
- Revisión, análisis y generación de un concentrado de información acerca de las actividades que conforman la Intervención de Reeducción de Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja reportadas por los 32 servicios estatales de salud y disponibles en el histórico de información para la evaluación integral de las estrategias de Prevención y Atención de la Violencia de Género.
- Se realizó el seguimiento de las metas de la Intervención de Reeducción de Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja, mediante la revisión, análisis, retroalimentación y captura de los grupos formados y reportados por las entidades federativas en el Informe General de Avances.
- En seguimiento a las acciones de vinculación intersectorial, se realizaron reuniones de trabajo entre la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM), la agencia europea EurosociAL+ y la Dirección de Violencia Intrafamiliar del CNEGSR, dando continuidad al trabajo de fortalecimiento iniciado entre estas instancias; donde se realizó un documento ejecutivo con la puntualización de necesidades y propuestas de trabajo para la generación de acciones de prevención y atención de la violencia de pareja; además se acordó la aplicación de una encuesta en línea para generar un mapeo nacional de Programas que trabajan con hombres generadores de violencia, la cual será compartida por la agencia, específicamente la DVI acordó la realización de una compilación ordenada de todos los materiales compartidos y generados durante esta colaboración.

#### Estrategia de Prevención de la Violencia Obstétrica y Promoción del Buen Trato

- Se finalizó el Lineamiento Operativo de la Intervención para la Prevención de la Violencia Obstétrica con atención centrada en la persona, para su aplicación para este ejercicio 2022, el cual se encuentra en proceso de validación.
- Se realizó la actualización de la carta descriptiva para los talleres de Promoción y Capacitación de la Estrategia de Buen Trato en las salas de obstetricia de los Servicios de Salud, el cual se encuentra en proceso de validación.
- Se realizó el seguimiento, de las metas que conforman la Estrategia de Prevención y Atención para la Eliminación de la Violencia Obstétrica y Promoción del Buen Trato mediante la recepción, revisión y análisis del avance en la realización de talleres, notificado por las 32 entidades federativas.

#### Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud

- Dando seguimiento a la integración del compendio de técnicas didácticas y listado de contenidos iniciado en el ejercicio fiscal anterior, en este periodo que se reporta se concluyó el diseño de las Cartas Temáticas y Guías Didácticas de Sesiones Especiales acerca de 11 tópicos de los talleres de la Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud (IPVGAJ); en los que se abordan aspectos de importancia actual relacionados con violencia de género en 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

población adolescente y joven como: Ciberacoso, Sexting, Diversidad Sexual, Prevención del Abuso Sexual, Proyecto de Vida, Autocuidado y salud sexual, sexualidad sana.

- Acompañamiento técnico al estado de Chiapas para la elaboración de un Proyecto de Trabajo de la IPVGAJ que involucró acciones de revisión y validación del proyecto de trabajo y de la propuesta didáctica de los talleres que conforman la intervención.
- Se realizó el análisis y retroalimentación correspondiente a los Informes cualitativos de la IPVGAJ de las entidades: Aguascalientes, Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, Coahuila, Colima, Durango, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, San Luis Potosí, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán.
- Se realizó el seguimiento de las metas de la Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud, mediante la revisión, análisis y retroalimentación de los grupos conformados y reportados por las entidades federativas en el Informe General de Avances.

Con relación a las acciones en materia de Atención a la Violencia:

- Se concluyó y difundió a las 32 entidades federativas el Lineamiento de la Estrategia de Comunicación, mediante conferencia virtual, documento que tiene como objetivo orientar las actividades de las y los líderes estatales en el diagnóstico situacional y la elaboración de una estrategia de comunicación que permite difundir en las entidades federativas los servicios de a) prevención y atención de la violencia de género y sexual.
- Se elaboraron materiales de comunicación estratégica para la prevención y atención de la violencia de género y aborto seguro en coordinación con el equipo de Imagen institucional del CNEGSR, entre los que destacan dos videos que muestran la ruta en casos de violación sexual y atención en los servicios especializados, entre otros, con el fin de que sean utilizados en los servicios estatales de salud para la captación de población usuaria y difusión de la Norma Oficial Mexicana para su aplicación por parte del personal de salud de las unidades médicas.
- Se realizó el seguimiento de las metas que conforman la Estrategia de Comunicación, mediante la revisión, análisis y retroalimentación de las cédulas de seguimiento, así como el contenido de violencia de género y sexual y diseño de los materiales de difusión enviados por los estados. Se recibió cédula de la estrategia y materiales de comunicación de 20 entidades: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Chiapas, Ciudad de México, Durango, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sonora, Tamaulipas, Veracruz y Yucatán. Los estados que ya cuentan con validación para su impresión, difusión y uso son: Chiapas, Oaxaca y Tamaulipas.
- Se realizó el monitoreo y seguimiento de una de las metas que conforman la estrategia de capacitación, específicamente el número de personas capacitadas en el curso virtual "La NOM-046 y su aplicación en la prevención y atención de la violencia. Aspectos generales", durante este periodo han concluido y aprobado satisfactoriamente el curso un total de 24,386 personas.
- Se realizó una supervisión a los servicios de salud del estado de Morelos con el objetivo de brindar acompañamiento técnico y operativo, para la atención integral y oportuna de la violencia sexual con enfoque en los grupos etarios que incluyen a niñas, niños, adolescentes y en seguimiento a la operación del componente de violencia de género.
- Se realizó una reunión de coordinación con CONAVIM para la articulación de mecanismos de vinculación para fortalecer los procesos de atención a víctimas de violencia de género y sexual y evitar la revictimización. Por lo que se definió una acción de capacitación de las/ los profesionales que laboran en los Centros de Justicia para las Mujeres, coordinados por la Comisión Nacional para



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM); concretándose en una reunión virtual con las/los líderes estatales de salud y de los Centros de Justicia para las Mujeres para difundir y realizar el curso virtual “La NOM-046 y su aplicación en la prevención y atención de la violencia. Aspectos generales”.

- Se realizó el monitoreo y seguimiento de las metas que conforman la estrategia de capacitación, específicamente el curso Interrupción Voluntaria de Embarazo (Atención Médica a la Violación Sexual), NOM-046-SSA2-2005 Atención Inmediata a Víctimas de Violación Sexual, mediante el análisis y validación de las evidencias enviadas por los estados.
- Se realizó la integración de las actividades realizadas por las entidades federativas durante la Primera Jornada Nacional de Salud 2022 con el propósito de acercar los servicios de salud a la población, mediante acciones intensivas, integrales e interculturales de promoción, prevención y educación para la salud, con especial atención a grupos vulnerables; para promover mejores condiciones de salud y contribuir a mejorar su calidad de vida.
- Se realizó el monitoreo y seguimiento de las supervisiones integrales estatales, mediante la revisión y análisis de la información notifica por los estados. De acuerdo con la etapa de planeación de las supervisiones, los estados Baja California, Baja California Sur, Coahuila, Durango, Guerrero, México, Nuevo León, Oaxaca, Tabasco, Veracruz y Zacatecas cuentan con una priorización y selección de unidades, Guías y Cédulas de Supervisión y Plan de Supervisión. Los estados que han pasado a la siguiente etapa de Visita de Supervisión fueron: Durango y México.

### Justificación de las diferencias de avance: (seleccionar una opción de las mencionadas en el pie del documento)

La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por encima del 100 por ciento de cumplimiento, programado para el segundo trimestre del año. De acuerdo con los datos reportados por las entidades federativas. En términos de avance para este indicador se alcanzó 170% de la meta, respecto del 12.2 % programado.

En el periodo que se reporta se atendió en los servicios de salud un total de 123,346 mujeres de 15 años y más con alguna situación de violencia, con respecto al total programado durante el año (144,448) esta cifra representa un 85.39% de atenciones brindadas.

**Causa:** Algunas causas que se pueden inferir son: El posible aumento en el acercamiento de la población con los servicios de salud una vez que las restricciones de las actividades presenciales por las medidas de mitigación de la pandemia se flexibilizaron y aumentó la actividad presencial. Así como el posible aumento en la proporción de mujeres que enfrentan violencia de género en la pareja, como se ha advertido por Organismos internacionales en el contexto de la pandemia por SARS-COV2. Sin embargo, será necesario observar la tendencia posterior en el año para poner a prueba esta hipótesis.

**Efecto:** Se rebasó en 51,122 el número de mujeres estimadas para ser atendidas y que se encuentran viviendo alguna situación de violencia.

### Descripción de las acciones realizadas.

Desarrollo y difusión de documentos programáticos para la implementación de las acciones de prevención de la violencia de género y sexual.

- Monitoreo y supervisión de las intervenciones de prevención y atención de la violencia de género y sexual que se han implementado.
- Acciones de vinculación para potenciar la capacidad de respuesta del personal de salud para la prevención y atención de la violencia de género y sexual.
- Acompañamiento técnico y operativo para la definición de candidatos, revisión y validación de los perfiles profesionales que formarían los grupos de trabajo para cada intervención.



## 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><b>Obstáculos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los calendarios de suscripción de convenios en materia de ministración de Subsidio por Ramo 12 de la Secretaría de Salud intervienen en la aplicación de metas e indicadores específicos que forman parte de la programación anual con cada entidad federativa. En consecuencia, los procesos de contratación de personal profesional para la atención de la población en situación de violencia de género y sexual, se ve comprometida, por lo que la capacidad de respuesta del personal existente en cada servicio de salud tiene variaciones, aunado a la falta de continuidad de una proporción de la Plantilla de Recursos Humanos subsidiada por Ramo 12.</li> </ul> <p><b>Oportunidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reconceptualización y reorganización del proyecto prioritario de violencia de género con la finalidad de fortalecer la rectoría de la Secretaría de Salud sobre la respuesta sistémica y sistemática hacia la prevención y atención de la violencia de género, sexual y contra las mujeres, así como amplificar y fortalecer la disponibilidad y el acceso de servicios de atención en nivel básico y de atención especializada mediante la articulación intra e intersectorial y la capacitación e integración de personal disponible con tareas transversales.</li> <li>Fortalecer los mecanismos de seguimiento y monitoreo de las intervenciones del componente de violencia de género programadas durante este ejercicio fiscal para fortalecer la capacidad de respuesta del personal de salud existente.</li> </ul>

## 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 (CACU).

### 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 5,857,723 mujeres sin seguridad social, población 2022. En las mujeres de 35 a 64 años se realiza la prueba de VPH cada cinco años, con una población objetivo de 11,066,513 mujeres sin seguridad social lo que da un total de 16,924,236 mujeres de la población objetivo, y la meta de cobertura es de 20% que corresponde a 3,384,847 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 4185 defunciones y una tasa de mortalidad de 11.0 fallecimientos por 100 mil mujeres en este rango de edad, en 2020.

El mayor riesgo de morir por cáncer de cuello 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 para cáncer de cuello uterino con citología o prueba de VPH para el año 2022 son 3,384,847 de las cuales se realizaron 2,369,808 que corresponde a un logro de 14 %

### 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:** 15.3%

**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. Para el trimestre que se reporta se tenía programado 2,944,817 (17.4) las

## 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

detecciones de cáncer de cuello uterino con citología o prueba de VPH que se lograron fueron 2,586,041 lo que corresponde al 15.3% respecto a la población objetivo.

La diferencia entre lo programado (17.4) y lo alcanzado (15.3) es de 2.1 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.

**Efecto:** Se retrasa la detección oportuna. Para las acciones que no se realizaron en el trimestre tendrán que organizar actividades de recuperación de 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

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.

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

Mujeres profesionales de la salud que brindan 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 cuatro cursos de capacitación sobre: 1) Familia y adicciones, 2) Prevención de violencia de pareja en jóvenes, 3) Intervención para prevención de adicciones en jóvenes, 4) Prevención de la depresión en mujeres.
- Elaboración de evaluaciones iniciales y finales del curso impartido por especialistas profesores y tutores.

##### Metas del trimestre:

- Capacitación de 50 mujeres profesionales de la salud en el manejo de intervenciones sobre 1) Familia y adicciones, 2) Prevención de violencia de pareja en jóvenes, 3) Intervención para prevención de adicciones

## 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)

en jóvenes, 4) Prevención de la depresión en mujeres. Dirigidos al personal de instituciones gubernamentales y organizaciones sociales.

##### Medio de verificación:

- Registros y evaluaciones de las participantes.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se logró la capacitación de 50 mujeres profesionales de la salud. Del total de participantes, el 48% provenían de la Ciudad México y el 52% restante de Baja California, Colima, Guerrero, Estado de México, Morelos, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, y Yucatán. Estas acciones de formación de recursos humanos coadyuvaban 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 hospitalaria 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 2022 que egresaran 3,455 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 (6,518).

Durante el período de enero a junio 2022 se programó se atendieran a 1,727 pacientes mujeres en el área de hospitalización, que representa un 53.0 por ciento de 3,258 pacientes atendidos en el área de hospitalización.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Durante el período de enero a junio de 2022, se atendieron a 1,991 pacientes mujeres en el área de hospitalización, de un total de 3,481 pacientes registrados en esta área.

Las pacientes femeninas que egresaron fueron de los siguientes servicios: 887 de Cirugía, 163 de Pediatría; 248 de Medicina Interna y 693 de Ginecobstetricia.

Se realizaron los siguientes Eventos Obstétricos:

- 245 partos
- 188 cesáreas
- 49 laparotomía exploradora
- 32 salpingectomía
- 55 legrados
- 133 oclusiones tubáricas bilateral.
- 5 histerectomía total abdominal

## 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 período de enero a junio de 2022, se alcanzó un cumplimiento del indicador Porcentaje de pacientes mujeres atendidas en hospitalización, del 107.54 por ciento con respecto a la meta programada del 53.0 por ciento; al lograrse que el 57.0 por ciento (1,991) pacientes mujeres se atendieran en el área de hospitalización en relación a los 3,481 pacientes atendidos en esta área.

Las pacientes femeninas que egresaron fueron de los siguientes servicios: 887 de Cirugía, 163 de Pediatría; 248 de Medicina Interna y 693 de Ginecobstetricia.

Durante este periodo se incrementó la demanda de pacientes mujeres para ser atendidas en hospitalización de 1,727 programadas a 1,991 pacientes mujeres que requirieron el servicio de hospitalización.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Entre los obstáculos se encuentran:

- Riesgo de un incremento en la atención de pacientes COVID-19.
- No se tengan los suficientes recursos para atender la demanda de atención médica de la población.

En el rubro de oportunidades:

- Continuar con 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.

**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 64,896 consultas a pacientes mujeres en el área de consulta externa durante el año 2022, que representa el 53.0 por ciento del total de consultas otorgadas en esta área (122,446).

Durante el período de enero a junio de 2022 se programó que se otorgaran 32,117 consultas a mujeres, que representan el 53.0 por ciento de 60,599 consultas otorgadas a pacientes atendidos en el área de consulta externa.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Durante el período de enero a junio de 2022 se otorgaron 34,244 consultas ambulatorias a pacientes mujeres; así mismo se otorgaron los siguientes servicios a pacientes del sexo femenino en el área de consulta externa:

- 1,941 estudios citológicos.
- 47 colocaciones de dispositivos intrauterinos.
- 112 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, la orientación sobre sexualidad y salud reproductiva se realizaron las siguientes acciones:

- 240 consejerías individuales,
- 70 sesiones educativas con 310 participantes.
- 40 adolescentes fueron atendidas en consulta prenatal.
- 32 adolescentes atendidas por parto, cesáreas y aborto.



## 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 período de enero a junio de 2022, se alcanzó un cumplimiento del indicador Porcentaje de pacientes mujeres atendidas en Consulta Externa del 102.83 por ciento con respecto a la meta programada del 53.0 por ciento; al lograr que se otorgaran 34,244 consultas a pacientes mujeres, 54.50 por ciento de las 62,828 consultas otorgadas en esta área.

Debido a la reapertura total de la Consulta Externa con todas las medidas preventivas para evitar riesgos a pacientes y personal de salud, se otorgó un mayor número de consultas a pacientes (62,828 realizadas) con respecto a las 60,599 programadas, logrando a su vez alcanzar la meta al otorgar 34,244 consultas a mujeres, cifra superior a las programadas (32,117 consultas).

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Entre los Obstáculos se encuentran:

- Riesgo de un incremento de pacientes con la enfermedad ocasionada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).
- No se tengan los suficientes recursos para atender la demanda de atención médica de la población.

En el rubro de oportunidades:

- Reapertura de los servicios de la Consulta Externa, para otorgar atención a los pacientes ambulatorios, por la disminución de pacientes COVID.

**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

El Hospital de la Mujer es una unidad médica hospitalaria que ofrece los servicios de salud especializados en Ginecología, Obstetricia y Neonatología en la Ciudad de México para la población que demanda la atención médica en estas especialidades.

Una misión fundamental de esta unidad hospitalaria es ser un hospital escuela que permita adquirir los conocimientos y la practica necesaria a los futuros profesionistas en salud egresad@s de las instituciones educativas superiores del país, sin distinción de raza, religión, género y sexo. Dando prioridad al desempeño académico y la vocación profesional mostrada por los aspirantes en el proceso de selección y de acuerdo a su desempeño académico.

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

El hospital realiza actividades académicas con un enfoque de igualdad y equidad entre mujeres y hombres para garantizar y ofrecer lo necesario para el desempeño de las actividades propias de enseñanza y capacitación de los médic@s en formación que deciden culminar sus estudios de posgrado clínico en este nosocomio.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Hasta el reporte del trimestre en curso, las actividades se realizan de acuerdo con lo establecido por las instituciones educativas de procedencia de los médic@s en formación con los recursos y la capacidad instalada de este hospital.

Para su mejor desempeño, y como medida sanitaria, se siguen realizando cursos y desarrollo de actividades académicas por medio digital, cuando el desarrollo de los mismos lo permitan.

#### 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:** 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 recursos humanos, equipo médico e instalaciones, a través de tres acciones: capacitación, verificación de procesos de calidad en estudios de mastografía, programa permanente de tamizaje en cáncer de mama.

#### 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: 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 implementación de un programa de "detección temprana" 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 ambos cursos cuentan con el aval de la Dirección General de Calidad y Educación en Salud y otorgan créditos de capacitación (9 y 5 respectivamente). El curso para personal médico cuenta 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.

El programa de detección temprana 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 un programa de detección temprana, de tal forma que puedan aportar los conocimientos adquiridos durante las políticas 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 2006<sup>1</sup>. En el año 2016, la incidencia de nuevos casos fue de 23.35 por cada 100,000 mujeres, y la tasa de mortalidad de fue de 16 por cada 100,000 mujeres<sup>2,3</sup>, 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 años<sup>4</sup>. 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 objetivo para las campañas de tamizaje es de 19,000,000 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%<sup>5</sup> 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 mama<sup>6</sup>. 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 Nacional<sup>7</sup>, 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](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. El formato de los cursos es único en el país.

Se desarrolló un proceso de verificación de la calidad de los estudios de mastografía de tamizaje, el cual es único en el país.

Se cuenta con un programa permanente de detección temprana para cáncer de mama con el modelo de un día.

## 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 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 2022.

Para el segundo semestre se realizaron las siguientes acciones. En cuanto a los cursos de capacitación, se finalizó la parte práctica del curso de actualización para médicos radiólogos 2021-2, que se realizó en formato virtual del 16 de mayo al 3 de junio. El total de médicos que aprobaron el curso fue de 37 de un total de 47. Se tiene contemplado dar inicio al curso de actualización para médicos 2022-1 para el tercer trimestre.

En cuanto al curso de capacitación para técnicos radiólogos, se ha iniciado una colaboración con Secretaría de Salud del Estado de Guanajuato. El objetivo de esta colaboración es proporcionar una sede adicional a los participantes del curso durante la parte práctica. Se capacitó al personal del Hospital General de Silao referente al posicionamiento y control de calidad, para que puedan impartir la parte práctica del curso. El día 24 de mayo se dio inicio al curso con 8 participantes, de los cuales solo 7 aprobaron la parte teórica. Las sesiones de discusión de casos clínicos se programaron para los días 29 de junio y 6 de julio. Las rotaciones darán inicio a partir del 4 de julio.

El programa Reconocimiento INCan revisó la unidad de mastografía del Hospital General de Zona "Centenario de la Revolución Mexicana" del ISSSTE, el cual cumplió satisfactoriamente todo el proceso. El evento de entrega del Reconocimiento de tiene agendado para el 12 de julio. Por otra parte, se encuentran en proceso las unidades de la "Clínica de mama Norte - CDMX" del IMSS, y la unidad de mastografía del ISSSTECALI en la ciudad de Tijuana.

El programa de detección temprana para cáncer de mama dará inicio el día 4 de julio.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La presencia de la pandemia ocasionada por el virus COVID-19, aumentó el desarrollo de herramientas virtuales. Esto ha permitido no detener los cursos de actualización, y mejorar las acciones sanitarias para disminuir el riesgo de contagios durante los estudios de mastografía.

Por otra parte, la ejecución del programa de capacitación para técnicos radiólogos no se ha podido llevar a cabo en las instalaciones del INCan por el riesgo de contagio a COVID-19.

**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

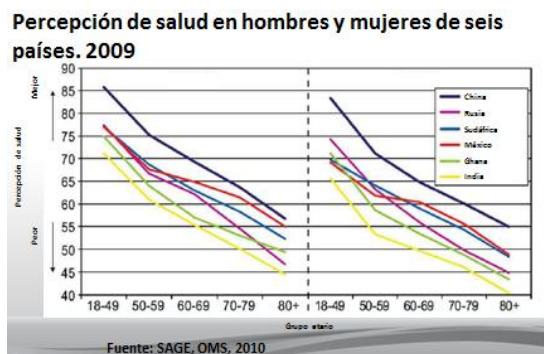
### Definición de la población objetivo

Porcentaje de personal femenino interesadas en atención a la salud en el nivel de atención primaria, que busca capacitarse en estrategias de intervención al adulto mayor.

### 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



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

## 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

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 al curso de capacitación 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 reportado (enero-junio) el curso materia del presente, se tiene programado para impartirse en los meses de junio a julio del presente año, por lo tanto, los resultados alcanzados se reportarán en ese periodo.

#### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Los inherentes a la educación a distancia, al ser cursos autodirigidos y las cargas de trabajo de algunos profesionistas que se encuentran en atención directa a la población adulta mayor, que no les es factible el acceso por tiempo prologado al aula virtual, es decir, la dificultad de auto-regular el tiempo de estudio, pueden ser factores que disminuyan el alcance de la iniciativa.



## 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 Programa de Educación Continua en el periodo a reportar, segundo trimestre 2022.

#### 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 periodo de enero a junio de 2022 el alumnado capacitado (APROBADOS) fue de 1202 de un total 1492 personas inscritas, esto representa una eficiencia terminal del 80%.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En la población de **inscritos** se captaron a 911 mujeres (61%) y 581 hombres (39%).

En la población de **aprobados** se reportan 729 mujeres (60%) y 473 hombres (40%).

#### 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:** % 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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el período enero- junio 2022 el total de directoras y directores de tesis fue de 41, de los cuales 24 (59%) son mujeres y 17 (41%) son hombres.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Ninguna, el proceso de titulación depende del plan de estudios.

**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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el período enero-junio de 2022, el alumnado graduado fue de un total de 44, de los cuales 21 (48%) son mujeres y 23 (52%) 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 en Programas Académicos para la formación de recursos humanos.

#### 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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el trimestre enero-junio la generación 2022 se reporta un ingreso de 13 alumnos de los cuales, de los cuales 6 (46%) son mujeres y 7 (54%) son hombres.

Ninguna

---

---

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-junio de 2022, se tuvo un porcentaje de recetas surtidas de forma completa a mujeres hospitalizadas con cáncer del 91.3 por ciento; por lo que les fueron administrados sus medicamentos en tiempo y forma. Durante este periodo fueron surtidas 21,006 recetas completas a mujeres hospitalizadas con cáncer de un total de 23,003 recetas realizadas a mujeres hospitalizadas con cáncer.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**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 las clínicas de displasias y gineco-oncología.
- Hombres y Mujeres en Unidad Funcional de Hemato-oncología
- Urología Consulta externa

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Fueron referidos 43 pacientes a la Clínica de Cáncer y Sida, ingresaron a la clínica de Sarcoma en el primer semestre de 2022 un total de 28 pacientes y a 12 se les prescribió Valganciclovir 450mg dos veces al día, este tratamiento que disminuye las lesiones por Sarcoma de Kaposi y evita el desarrollo. Estos pacientes continúan en seguimiento clínico. La clínica continúa recibiendo pacientes referidos de los centros de atención para personas que viven con VIH (Clínica Especializada Condesa CDMX y CAPASITIS Estado de México, Hidalgo, Tlaxcala) y continuarán su atención para el ejercicio 2022. Cabe destacar una situación preocupante ya que 16 pacientes no abrieron expediente y por ende no fueron manejados en la clínica en mucho atribuible a la política de no afiliación a Instituciones de seguridad.

Se continuó con el programa de detección de VIH del INCan a través de pruebas rápidas. En este semestre se realizaron 965 pruebas rápidas de los servicios de la Clínica de Displasias, Ginecología, Hemato-oncología, y se integraron los pacientes de la clínica de Tumores germinales del servicio de Urología. Se estudiaron 55 hombres referidos.



## 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	
Como resultado de las pruebas rápidas tomadas durante el primer semestre del 2022 los resultados son los siguientes:	
En la Clínica de Displasias y Ginecología periodo Enero-junio 2022	630
(0) positivas	
Se integró a la prueba de detección rápida la clínica de Tumores Germinales (Urología)	55
(0) positivos	
Unidad Funcional de Hemato-oncología Enero-junio 2022	280
(130 mujeres y 150 hombres = 9 positivos prueba rápida.	
Los pacientes con VIH conformado se encuentran adheridos a la atención y tratamiento por el servicio de infectología.	
Total de personas tamizadas en Clínica de Displasias, Ginecología, Hemato-oncología y Tumores germinales	
965	
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 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 2020 en el mundo se registra una incidencia de 417,367 casos de cáncer de endometrio (CE), con una mortalidad de 97,370 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).

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.

## 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

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 400 mujeres pacientes del programa de cáncer de endometrio
- 50 pacientes de nuevo ingreso y 350 subsecuentes.
- Se brindó a 238 pacientes terapias médicas, 45 recibieron Quimioterapia.
- Se dotó a 75 pacientes de materiales de apoyo (catéteres y materiales de estomas).
- Se realizaron 15 procedimientos quirúrgicos.
- Se dio continuidad a 2 protocolos de investigación uno de carácter internacional y uno nacional.
- Se publicó en la revista indexada BJBMS un artículo sobre cáncer de endometrio:  
*Impact of metabolic syndrome on the risk of endometrial cancer and the role of lifestyle in prevention*  
DOI: <https://doi.org/10.17305/bjbms.2021.6963>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se atendió a 400 mujeres pacientes del programa de cáncer de endometrio, 50 de nuevo ingreso y 350 subsecuentes. 45 pacientes recibieron tratamiento de Quimioterapia, 238 tratamientos médicos, y a 75 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 35% de las pacientes, el Estados de México con 29.25%, y los Estados de Hidalgo, Morelos, Puebla, Tlaxcala y Veracruz de los que en conjunto provienen el 25.75% de las pacientes atendidas, el resto corresponde a las 10 entidades restantes (Chiapas, Chihuahua, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Oaxaca, Querétaro, Quintana Roo y Zacatecas).

Resultado de los trabajos de investigación se publicó 1 artículo:  
*Impact of metabolic syndrome on the risk of endometrial cancer and the role of lifestyle in prevention*

Se trabaja en la elaboración de otros manuscritos y en breve se espera tener resultados.

### 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:** 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 patología emergente asociada al envejecimiento, a los cambios en los patrones reproductivos y estilos de vida poco saludables. La alimentación rica en grasas y carbohidratos, la inactividad física y el consiguiente sobrepeso constituyen factores de riesgo. El cáncer de mama para las mujeres que lo padecen y sus familiares, así como para los servicios de salud, tiene gran impacto dado el costo emocional, social y económico que implica su atención.

El cáncer de mama es una enfermedad con una evolución natural compleja; a pesar de los avances de la oncología, es la primera causa de muerte por neoplasia maligna en la mujer a nivel mundial, con más de 500 mil muertes cada año, de las cuales el 70% ocurre en países en desarrollo. El riesgo de padecer esta enfermedad es mayor en las mujeres de países con nivel socioeconómico alto, pero el riesgo de morir es mayor entre las mujeres que viven 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, se ha reportado una incidencia de moderada a baja de esta enfermedad, excepto Brasil y Argentina con incidencias altas.

Aunque México se ubica en un nivel de incidencia intermedio con tasas cuatro veces menores, el cáncer de mama es un problema de salud cada vez más importante, mostrando una tendencia ascendente en su incidencia y mortalidad, determinadas por el envejecimiento de la población, el aumento en la prevalencia

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

de los factores de riesgo y la falta de un programa nacional de detección oportuna integral; lo cual es evidente, ya que el diagnóstico de cáncer de mama en etapas tardías representa hasta un 52% de los casos, por lo que 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.

En el Instituto Nacional de Cancerología se reciben aproximadamente de 900 a 1,000 casos por año.

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 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.

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 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 reintegración 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 con cirugía de corta estancia, Indicador 2. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama atendidas por el programa mama en movimiento dentro del programa de post-mastectomía en el INCan e Indicador 3. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama navegadas.

A continuación, se presentan los resultados alcanzados al segundo trimestre del año 2022 en cada uno de los indicadores mencionados.

Indicador 1. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama con cirugía de corta estancia.

## 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

Número de mujeres con cáncer de mama con cirugía de corta estancia (pacientes que egresan el mismo día de la cirugía) / Número de mujeres con cáncer de mama elegibles en el INCan para cirugía de corta estancia.

\* Cirugía Ambulatoria

Durante la emergencia sanitaria por COVID-19 el programa de cirugía ambulatoria, implementado en el año 2016, ha permitido seguir brindando el servicio a nuestras pacientes, disminuir los tiempos de espera de 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.

Durante el período enero-junio del 2022, se realizaron 302 cirugías en 292 pacientes. Del total de pacientes solo 11 requirieron hospitalización alcanzando un 96.2% de egresos el mismo día de la cirugía.

Del total de cirugías realizadas 153 (52.4%) fueron cirugías conservadoras con o sin ganglio centinela o disección radical de axila, 73 (25%) fueron mastectomías radicales, 36 (12.3%) mastectomías totales con o sin ganglio centinela, 10 (3.4%) mastectomías bilaterales, 15 (5.1%) cirugías con reconstrucción inmediata con tejido autólogo, con colocación de expansores o colocación de implantes. Además, Se realizaron 5 cirugías oncoplasticas que consiste en la resección de la lesión con márgenes quirúrgicos libres de neoplasia y reconstrucción inmediata con el tejido mamario remanente. Es importante señalar que las técnicas de cirugía oncoplastica han permitido ampliar las indicaciones de cirugía conservadora, con lo cual, un mayor número de pacientes pueden conservar la mama, sobre todo en aquellas en quienes la resección del tumor con técnicas convencionales no permite obtener un resultado estético aceptable; 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 en lograr resultados oncológicos adecuados además de un buen resultado estético, en línea con los deseos de la paciente para lograr una mejor calidad de vida.

Por rangos de edad, la mitad de las pacientes atendidas se encuentran en el rango de 45 a 59 años 146 (50%), seguido por el grupo de mayores de 60 años 82(28.1%), de 30 a 44 años 58 (19.9%) y de 15 a 29 años 6 (2%). No hubo pacientes menores de 15 años.

En cuanto al lugar de origen, 106 pacientes (36.3%) provienen del Estado de México, 84(28.8%) de la Ciudad de México, 28(9.6%) del estado de Hidalgo, 21 (7.2%) del estado de Tlaxcala, 12 (4.1%) de Veracruz, 10 (3.4%) del estado de Puebla, de Morelos 10(3.4%), 7 de Chiapas, 4 de Michoacán. 4 de Oaxaca. 2 de Guerrero y una de cada uno de los siguientes estados: Chihuahua, Guanajuato, Guerrero, Querétaro y San Luis potosí.

Otro aspecto que es importante enfatizar es el abordaje que realizan los médicos anestesiólogos en cada uno de los diferentes procedimientos quirúrgicos que se llevan a cabo en cirugía ambulatoria, donde es de gran importancia el adecuado manejo y control de la analgesia posoperatoria, la prevención de la náusea y vómito, así como el manejo multidisciplinario ante la incidencia de complicaciones inmediatas. Como parte integral del manejo de estas pacientes, se realizan bloqueos interfaciales ecoguiados, que permiten una disminución en el consumo de opioides, una menor incidencia de la náusea y del vómito, así como un mejor control analgésico posoperatorio, además de disminuir el riesgo de los pacientes de padecer dolor crónico a

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

largo plazo. la realización de este tipo de bloqueos finalmente se ve traducido en una mejoría en la calidad de vida de las pacientes.

En el periodo de enero a junio de 2022 se atendieron 261 pacientes con diagnóstico de Cáncer de mama; todas las pacientes fueron llevadas a cirugía bajo anestesia combinada (anestesia general más anestesia regional); en este periodo se realizaron 174 bloqueo BRILMA pacientes + bloqueo PEC I y II, 11 bloqueos de erector de la espina bilateral, 2 bloqueos espinal erector unilateral de 2 niveles y un TAP bilateral más BRILMA. Todos realizados sin complicaciones, accidentes ni incidentes.

\* Investigación:

+ Manuscritos publicados relacionados al programa:

Paula Cabrera, Sandy Ruíz-Cruz, Sergio Aguilar-Villanueva, María Elva Ramírez-Aguilar, Aida Erazo; *Treatment patterns after progression of systemic neoadjuvant therapy in patients with breast cancer in Mexico a single center experience, from january 2010 to december 2020, The Breas; preproof.*

+ Abstractos presentados en Congresos Internacionales:

*International Conference on Surgical Care; Feb 2022, Sergio Aguilar Villanueva, Enrique Bargallo Rocha, Paulina Guerra; Neoadjuvat Endocrine Therapy in Mexico: A single institute Cohort.*

+ Manuscritos en preparación para publicación:

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".  
Impacto de Covid-19 en pacientes con cáncer (CCC19) en un centro de tercer nivel en México.  
*Impact of covid-19 pandemic in clinical outcomes among locally advanced breast cancer patients treated with neoadjuvant chemotherapy. Analysis from a single institución in Mexico City*  
Análisis de la frecuencia de densidad mineral ósea en mujeres con cáncer de mama y factores asociados linfocitos asociados a tumor, como predictores de respuesta patológica completa, a la terapia neoadyuvante en cáncer de mama her 2 positivo.  
Cambios ecocardiográficos tempranos después de radioterapia en mujeres con cáncer de mama

+ Protocolos sometidos y aprobados:

Evaluación y atención de pérdida de la memoria posterior a quimioterapia en pacientes con cáncer.  
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.  
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 (60).  
Seguimiento 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 (351 pacientes).  
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.  
Patrones de prescripción en segunda línea en pacientes con cáncer de mama metastásico RH+ HER2-  
Factores pronósticos de la enfermedad oligometastásica en el cáncer de mama.  
Utilidad de la valoración geriátrica en la toma de decisiones del equipo multidisciplinario en pacientes con cáncer de mama

+ Protocolos para someter a comités:

Evaluación de las funciones cognitivas a lo largo del tiempo en mujeres con cáncer de mama que requieran quimioterapia versus quienes no la reciban.



## 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

Estudio de detección oportuna de cáncer con imágenes mamográficas de tomosíntesis  
Proyecto: Resultados Oncológicos de Mastectomía preservadora piel y Complejo areola y pezón.  
Validación del protocolo BREAST- Q  
Experiencia del programa de mama en movimiento.  
Impacto de la VGI en pacientes adultos mayores con cáncer de mama que recibirán tratamientos oncológicos.  
Modelo de atención de Cuidados Paliativos geriátrico en pacientes adultos mayores con cáncer.  
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  
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  
Evaluación de tamizaje de la calidad de vida en cuidadores primarios informales en pacientes oncológicos.  
Validación de instrumento de necesidades en pacientes con cáncer de mama.  
Calidad de vida y reincorporación a la vida cotidiana en pacientes sobrevivientes a cáncer.  
Proyecto: Resultados Oncológicos de Mastectomía preservadora piel y Complejo areola y pezón.  
Análisis de la frecuencia de densidad mineral ósea en mujeres jóvenes con cáncer de mama y factores asociados.  
Primera versión del protocolo de evaluación de la eficacia de una intervención psicológica enfocada a la atención de las necesidades de sexualidad en mujeres con cáncer de mama

+ Bases de datos en construcción:

Registros de Pacientes sometidas a procedimientos quirúrgicos.  
Registro de Cirugías y reconstrucción  
Aplicación de Breast-Q.  
Base de datos de antes y después de COVID-19.  
Registro de Mastectomía preservadora de piel y complejo areola-pezón.  
Modelo de atención CP en pacientes adultos mayores con cáncer: nuestra experiencia  
Utilidad del G8 en valoración de fragilidad en pacientes adulta mayores con cáncer de mama.  
Impacto de la VGI en pacientes adultos mayores con cáncer de mama que recibirán tratamientos oncológicos.  
Proteína Tirosina-Fosfatasa H1 en cáncer de mama localmente avanzado.

Indicador 2. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama atendidas por el programa mama en movimiento:

Número de mujeres con cáncer de mama atendidas por el programa mama en movimiento / Total de mujeres con cáncer de mama en tratamiento activo.

Programa Mama en Movimiento.

El programa Mama en Movimiento, incluye el abordaje integral de la paciente, contemplando el plano psicológico, nutricional y la actividad física; proporcionando a la paciente y a su red de apoyo los conocimientos necesarios para mejorar su salud, integrando la actividad física, la educación nutricional y el apoyo psicológico.

Actividades del programa:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Generar estrategias dirigidas a lograr un cambio del estilo de vida de las pacientes con cáncer de mama en tratamiento activo.

Estrategias de tratamiento interdisciplinario para recomposición corporal en pacientes con cáncer de mama en tratamiento activo o vigilancia.

Integrar estrategias terapéuticas que generen un impacto positivo sobre algunos efectos adversos relacionados al tratamiento del cáncer.

Elaboración de material audiovisual para el canal de *Youtube* "mama en movimiento" y para el blog "mama en movimiento"

Generación de notas médicas para seguimiento del abordaje terapéutico de las pacientes

Gestión de la agenda a través de una aplicación de mensajería instantánea.

+ Centro de Rehabilitación Física Oncológica.

El ejercicio ha mostrado beneficios en pacientes en tratamiento con quimioterapia, disminuyendo los síntomas asociados como: fatiga, dolor musculo esquelético, ansiedad, depresión, trastornos del sueño y afectación de la memoria y en las pacientes supervivientes ayuda a mejorar la funcionalidad, la independencia, recuperar la movilidad y mantener la composición corporal. Cuando la dosis del ejercicio es adecuadamente prescrita, se asocia a una reducción del riesgo de recurrencia.

El centro de rehabilitación es atendido por un especialista en Medicina de la Actividad Física y Deportiva.

Las actividades que se realizan son:

Prescripción de ejercicio durante y después del tratamiento oncológico.

Diagnóstico y tratamiento de trastornos musculoesqueléticos en pacientes con cáncer en tratamiento activo o durante el seguimiento.

Estrategias de rehabilitación temprana post-mastectomía.

Estrategias de prevención de linfedema.

Ejercicio supervisado en pacientes con cáncer en tratamiento activo o durante el seguimiento.

Estrategias para romper la conducta sedentaria.

Prescripción de ejercicio como herramienta terapéutica para manejo de dolor musculoesquelético y fatiga asociada a cáncer.

Durante el periodo de enero a junio del 2022 se atendió a 256 pacientes de las cuales 118 son pacientes de primera vez y 138 de seguimiento, otorgándose 528 consultas y 216 sesiones supervisadas de ejercicio a pacientes que cumplen criterios para realizarlo.

Además, se impartió con una conferencia a través del departamento de vinculación presentando el tema: ¿Actividad física antes y después de una cirugía ¿se debe hacer?

+ Apoyo psicológico:

El esquema de tratamiento clínico empleado es la terapia cognitivo conductual. que utiliza principalmente estrategias de psicoeducación, reestructuración cognitiva, solución de problemas, activación conductual, respiración diafragmática y relajación. Abordando síntomas y aspectos de ansiedad, depresión, imagen corporal, calidad de vida y fatiga, de dichos síntomas se abordan mediante la evaluación psicométrica mediante instrumentos válidos y confiables como la escala HADS, PHQ-9, GAD-7, FACIT, siendo este enfoque terapéutico el que ha mostrado mayor evidencia de eficacia y efectividad en pacientes y sobrevivientes de cáncer de mama para reducir síntomas de ansiedad, depresión y malestar emocional, así como para incrementar la calidad de vida.

Los principales objetivos de trabajo para el uso de las técnicas antes mencionadas son: reducción de síntomas de ansiedad, depresión, fomentar el apego a los tratamientos, establecer conductas de autocuidado con cambios de estilos de vida, mejorar percepción de autoestima e imagen corporal, mejorar las estrategias de afrontamiento (volviéndose adaptativas y centradas en la acción), control y cambio de pensamientos irracionales, disfuncionales y/o recurrentes detonadores de ansiedad y malestar emocional,

## 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

mejorar aspectos de la sexualidad, reintegración a las actividades de la vida personal-laboral y social, mejorar la calidad de vida, y disminuir el miedo a la recurrencia.

En el periodo de enero a junio del 2022, se atendieron 258 pacientes: 118 de primera vez y 148 subsecuentes. Se han otorgado un total de 373 consultas.

Además, como parte de las actividades generales del servicio se brindaron conferencias en línea dirigidas a diferentes poblaciones como pacientes de cáncer, sobrevivientes, familiares y cuidadores primarios de pacientes, así como público en general:

"Herramientas para mejorar el bienestar emocional". Departamento de Vinculación Institucional INCan  
"Supervivencia al cáncer de mama y sus afectaciones. ¿Qué sabemos hoy en día?" En la XXXIX Reunión Anual Instituto Nacional de Cancerología

"Sobrevivencia en pacientes con cáncer: Implicaciones psicológicas" ISSSTE Curso "Atención Interdisciplinaria del Paciente Oncológico y Salud Mental".

"Enfrentando la ansiedad y el miedo a la recaída" en AMECAT. Asociación de pacientes cáncer de Tiroides México.

"Cómo enfrentar la vida después del cáncer. Estrategias para una sana supervivencia". en AMECAT. Asociación de pacientes cáncer de Tiroides México.

Miedo a la recurrencia al cáncer ¿Cómo manejar nuestras emociones? "Encuentro por la Salud Integral" 2-6-22

Participación como comité organizador del "Encuentro por la Salud Integral: Cáncer con prevención y detección, podemos vencerlo"

Coordinación de Investigación científica, Universidad Nacional Autónoma de México- Instituto Nacional de Cancerología, 2 y 3 junio.

#### + Apoyo Nutricional:

La atención y apoyo nutricional se lleva cabo mediante una intervención nutricional personalizada, presencial y a distancia, en pacientes con cáncer de mama de primera vez y subsecuentes, realizando el proceso de cuidado y manejo nutricional, evaluación del estado nutricional, diagnóstico, intervención, monitoreo y revaloración nutricional, junto con análisis de composición corporal (bioimpedancia), dando seguimiento mediante planes de alimentación individuales e indicaciones nutricionales complementarias a patologías o necesidades nutricionales presentes, considerando el tratamiento oncológico de cada una de las pacientes.

El proceso de atención nutricional incluye:

Evaluación médico-nutricional.

Análisis de composición corporal.

Diagnóstico nutricional.

Intervención nutricional

En el servicio de nutrición en el periodo comprendido de enero a junio del año 2022 se brindaron 411 consultas (409 presenciales y 3 virtuales), de las cuales 390 consultas nutricionales pertenecen al Programa Mama en Movimiento y 31 solo a Nutrición por individual, de las cuales fueron; 140 de primera vez (PMM 118 Y Nutrición 22), y 268 de seguimiento (PMM 258 y 10 Nutrición), en total se atendieron 256 pacientes del programa mama en movimiento y 22 del servicio individual de nutrición.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

\*Aspectos fundamentales para realizar las indicaciones nutricionales personalizadas (intervención nutricional):

Plan de alimentación personalizado.

Explicación y resolución de dudas con método principal de sistema de equivalentes

Uso de herramientas nutricionales de acuerdo a necesidades nutricionales de la paciente.

Ejemplificación con réplicas de alimentos, menús saludables.

Retroalimentación nutricional, impartiendo temas en educación nutricional y su relación con el desarrollo de ECNT y tratamiento oncológico activo en curso neo adyuvante o adyuvante (quimioterapia, pre y post cirugía, radioterapia, hormonoterapia y tratamiento paliativo).

Revaloración y uso de estrategias nutricionales.

Elaboración de materiales educativos y de orientación nutricional.

Retroalimentación en análisis de composición corporal.

Refuerzo de actividades/estrategias para apego nutricional y servicios complementarios (psicología y medicina del deporte).

Actividades realizadas:

Planes de alimentación / ajustes nutricionales personalizados: 262 Planes de alimentación.

Nota: Pacientes que no se requirió realizar ajuste o modificación en su plan de alimentación, se continuo bajo el mismo esquema, proporcionando educación nutricional e indicaciones complementarias.

Recetas nutricionales: 73 recetas.

Se realizó estudio de composición corporal "INBody770" en 213 pacientes (primera vez y seguimiento), con entregables de 712 resultados (composición corporal y composición hídrica).

Nota; En algunos casos no se pudo realizar estudio de composición debido a incapacidad física o por factores limitantes en la paciente.

#### + Insumos

Como parte de las acciones que realiza el programa se incluye el apoyo gratuito de diferentes insumos que requieren durante su atención, en este caso la donación de prótesis externas a pacientes que por sus características médicas no son candidatas a una reconstrucción o decidieron no someterse a ella.

En coordinación con el equipo de Navegación de Pacientes se entregaron 45 prótesis mamarias externas de diferentes tallas. beneficiando 45 a pacientes que fueron sometidas a mastectomía, y que de manera temporal o definitiva las requieren hasta en tanto decidan voluntariamente y/o sean elegibles para ser sometidas a un procedimiento de reconstrucción mamaria tardía. Asimismo, se les dio orientación completa sobre la elección en la talla correcta, así como del, uso y cuidado de este insumo.

Del mismo modo se han entregado 35 mangas linfáticas para prevención y tratamiento de linfedema.

#### + Material educativo

Otro de los objetivos del Programa de Cáncer de mama Post-Mastectomía es brindar información actualizada acerca de diversos temas relacionados con el cáncer, su prevención, diagnóstico temprano, tratamientos y estilos de vida; por lo que durante este periodo se continuó distribuyendo esta información entre las pacientes de primer ingreso y subsecuentes del servicio de Tumores Mamarios.

Alineados a este objetivo, se entregaron 804 ejemplares durante el primer y segundo trimestre del año 2022, 388 que corresponde al 48.25% para "Manual Salvati", 389 (48.38%) para "Estilo de Vida y Cáncer" y 27 (5.7%) del "Manual para Supervivientes", beneficiando así a un total de 396 pacientes. Cabe mencionar que la diferencia entre el número de mujeres y los ejemplares donados se deben a que algunas las pacientes reciben hasta tres diferentes manuales.

El manual "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

## 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 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 Instituto Nacional de Cancerología.

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 junio del 2022 fueron atendidas 722 mujeres por el grupo de navegación, de las cuales 617 mujeres ya tenían un diagnóstico confirmado de cáncer de mama, mientras que 36 mujeres aún estaban en proceso de para confirmar o descartar el diagnóstico. 73 mujeres fueron dadas de alta ya que no se confirmó el diagnóstico de cáncer de mama.

La mayoría de las pacientes atendidas provienen del Estado de México, representando el 38% de los casos, mientras que el 28% son residentes de la CDMX, 9% del estado de Hidalgo el 6% del Estado de Tlaxcala, el 4% de Puebla el 3% son residentes del Estado de Morelos, el 2% residentes del Estado de Veracruz, el 2% del Estado de Guerrero y el 8% restante corresponde a diferentes Estados de la república.

El 28% del total de las mujeres poseen un nivel escolar de secundaria, el 25% de primaria, el 23% preparatoria, un 14% licenciatura, 2% Posgrado, sin embargo, hay un porcentaje de mujeres que no saben leer ni escribir, representando el 8%.

En cuanto a las edades, el rango más frecuente de mujeres atendidas fue de 40 a 49 años con 189 pacientes representando el 31% de los casos, seguido de mujeres a 59 años, (159) lo que corresponde a un 26% del total, 119 apacientes de 60 a 69 años, lo que representa el 19%, 84 pacientes de 30 a 39 años (14%), 40 pacientes del rango de 70 a 79 años (6%), 14 pacientes de 20 a 29 años de edad (2%), 11 pacientes en el rango de 80 a 99 años de edad lo que representa el 2% de los casos.

De manera frecuente en la sala de espera del servicio de tumores mamarios del INCan, 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 ultrasonido mamario. Además, se hace promoción sobre la importancia de transmitir la información a familiares y conocidos.

También 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 de linfedema.

Las principales necesidades de las pacientes del servicio de Tumores Mamarios en las primeras citas es el apoyo y la orientación acerca de los tramites y procedimientos que se deben realizar para confirmar el diagnóstico y establecer el tratamiento lo más pronto posible. Por lo que en la primera cita es importante:

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 y áreas a los que las pacientes deben acudir, por ejemplo, los módulos para la programación de las citas de estudios, módulo de citas y de trabajo social.

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.

### **Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

De manera frecuente en la sala de espera del servicio de tumores mamarios del INCan, se fomentan las estrategias para a la detección temprana del cáncer de mama, mediante la realización de la autoexploración mamaria, la realización de la mastografía y ultrasonido mamario. Se enfatiza sobre la importancia de transmitir la información a familiares y conocidos. Además, se les informa de los diferentes cursos o talleres que se imparten en el Instituto, en los cuales pueden participar.

Gracias al trabajo que realiza el equipo de navegación de pacientes de Tumores Mamarios, las citas para estudios y consultas subsecuentes son más rápidas, lo que facilita los procesos. Se aclaran de dudas, con ello los niveles de angustia y ansiedad tanto de las pacientes como de los familiares disminuyen, ya que desde la pre consulta y durante todo su proceso de tratamiento se apoya y se acompaña en las necesidades que se pudieran generarse, se establece una mejor comunicación, dando como resultado fuerte vínculo de confianza, que sirve como puente de comunicación entre médico – enfermería – paciente; logrando el manejo multidisciplinario que se requiere en cada uno de los casos.

Las pacientes, al estar mejor informadas, 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 años en los que se han autorizados los recursos para el programa de Acciones Post-mastectomía para mejorar la calidad de vida de las pacientes con cáncer de mama del INCan, ha sido posible contar con un equipo de médico especialista (cirujano oncólogo, cirujano plástico, anestesiólogos, enfermeras, nutriólogos, psicólogos y especialista en medicina del deporte, que permiten brindar una atención multi e interdisciplinaria que se ve reflejado en una mejor atención de los paciente, en menor tiempo para el diagnóstico e inicio del tratamiento, así como un mejor control de la enfermedad y en mejoría de la calidad de vida.

Actualmente, a través de la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal, se está llevando a cabo el proceso de contratación del personal que realiza las actividades del programa, quienes iniciaron a laborar desde el día 1 de febrero y a la fecha no se ha concretado la firma del contrato, a pesar de ello se ha manteniendo 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.

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.

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 la 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 con el 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.

### 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



## 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)

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 1º de enero al 30 de junio del 2022, se brindaron 1828 consultas en la Clínica de Cáncer Hereditario, del Instituto Nacional de Cancerología (INCAN). De estas consultas, 495 fueron consultas de primera vez, y 1174 consultas a pacientes subsecuentes. Del total de pacientes (1,629), la mayoría fueron mujeres, en un 89% (1,451 pacientes). Los principales estados de origen, de las y los pacientes, fueron la Ciudad de México, Estado de México, Hidalgo, Puebla y Guerrero, en relación a la ubicación geográfica central del INCAN.

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 segundo trimestre del 2022 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 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.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante el segundo trimestre del 2022 ha continuado 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, China<sup>1</sup>. Más tarde la OMS emitiría una declaración sobre la identificación de un nuevo coronavirus denominado inicialmente como 2019-nCoV,

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

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, siendo particularmente vulnerables los pacientes de la tercera edad y con enfermedades crónico-degenerativas, como diabetes e hipertensión<sup>2</sup>. La Clínica de Cáncer Hereditario ha llevado a cabo las modificaciones y adaptaciones necesarias para continuar con la atención integral de las y los pacientes oncológicos y familiares que acuden al programa a lo largo de estos dos años de pandemia. De tal forma que, actualmente se encuentra en recuperación los índices de asistencia y adherencia a los seguimientos médicos de las y los pacientes.

El principal obstáculo que se ha encontrado durante el primer semestre del 2022 recae en la contratación de las pruebas moleculares de genes de susceptibilidad a cáncer, que ameritan los pacientes. Desde enero 2022, según consta en las comunicaciones oficiales, se ha solicitado la suficiencia presupuestal para poder realizar el procedimiento que indique la Administración del Instituto, sin respuesta de ningún tipo. Se desconocen las razones por las que no se cuenta, a esta fecha, con la suficiencia presupuestal o una explicación respecto a su falta de emisión, para poder realizar la contratación de los servicios para el diagnóstico molecular de los pacientes con cáncer hereditario. Se ha mantenido comunicación con las instancias designadas por la Administración, enfatizando que el diagnóstico molecular constituye parte de las acciones fundamentales del Programa, así como el señalamiento de que es indispensable la realización de las pruebas moleculares, para la operatividad del Programa.

A la emisión del presente informe, las actividades del Programa se mantienen en operación y ante la carencia de pruebas moleculares, por el compromiso y ética profesional del personal, reflejada en los eventos de difusión del tema para la población en general y la población específica, en riesgo de 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).

## 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:** 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.

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

Por la falta de identificación y conocimiento sobre el 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 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 800 mujeres con diagnóstico de Cáncer de Ovario
- 108 pacientes de nuevo ingreso y 692 pacientes subsecuentes
- Las pacientes atendidas provienen de 22 Entidades Federativas, 37.63 % proveniente de la Ciudad de

México, 32.88% del Estado de México, 7.25% de Hidalgo, 4.63% Morelos, Tlaxcala y Veracruz con 6.5%, y el restante 11.13% de 16 Entidades.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Atención de 800 mujeres con diagnóstico de Cáncer de Ovario,
- Ingreso a tratamiento de 108 pacientes de nuevo ingreso
- Seguimiento de tratamiento a 692 pacientes subsecuentes.
- Cobertura a mujeres provenientes de 22 Entidades Federativas, 37.63 % proveniente de la Ciudad de México, 32.88% del Estado de México, 7.25% de Hidalgo, 4.63% Morelos, Tlaxcala y Veracruz con 6.5%, y el restante 11.13% de 16 Entidades.
- Acceso al tratamiento médico tratamiento médico a 459 pacientes. De las cuales 114 pacientes recibieron quimioterapia y 25 pacientes portadoras de la mutación BRCA 1/2 recibieron terapia génica dirigida a la reparación genética.
- Se realizaron 54 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.

### 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 segundo trimestre de 2022 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 junio de 2022 se atendieron a un total de 599 pacientes de las cuales 499 son subsecuentes que han tenido buena aceptación a su tratamiento y han logrado tener una mejora considerable en su calidad de vida, se realizaron 85 pruebas biológicas para detectar mutaciones y se seleccionaron a 100 pacientes para nuevo ingreso al programa, otorgando, a través del INSABI, 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 71.11% de la población atendida en el programa no cuenta con un empleo, el 14.47% realiza trabajos no calificados (trabajadoras domésticas, vendedoras en el comercio informal, campesinas, albañiles), el ingreso familiar promedio mensual es de \$10,201.50 los cuales son utilizados solo para la manutención de sus familias pues el 39.12% cohabitan entre 3 y 4 personas y el 18.67% cohabitan entre 5 y 6 personas en un mismo espacio.

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

Para las mujeres, en el contexto mexicano, es particularmente complicado el cáncer de pulmón, el 66.72% lo padecen mujeres sin antecedentes o historia de tabaquismo, de condición humilde, con altos índices de discriminación.

El 71.75% de los hogares mexicanos tienen como sustento económico a una mujer y 54.12% 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 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 junio del 2022 se lograron los siguientes resultados:

- 599 pacientes, de ellas 499 son subsecuentes de años anteriores y 100 de nuevo ingreso.
- A cada una se le da un seguimiento adecuado a su enfermedad, se les otorga una atención multidisciplinaria con:
  - ✓ Detección de mutación EGFR
  - ✓ Consulta personalizada
  - ✓ 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 200 diferentes municipios de la República Mexicana, con un promedio de edad de 62 años, el 56.75% 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 54.12% son analfabetas o cuentan solo con el nivel básico de educación
- Al momento de realizar la historia clínica de las pacientes se ha encontrado que el 66.72% no han tenido contacto con el tabaco o son fumadoras pasivas y el 48.42% han tenido contacto con humo de leña o con asbestos.
- Se realizaron 85 pruebas genéticas, a pacientes de nuevo ingreso, en busca de perfiles mutacionales que ayuden a guiar el tratamiento que será prescrito, encontrando que el 58.21% 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 100 pacientes para ser ingresados al programa especial.

## 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 contar con un recurso federal asignado al 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 sobrevivencia y mejorar la calidad de vida de los pacientes, se tiene la dificultad de ingresar nuevos pacientes al programa.

**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 Metastásico.

#### Definición de la población objetivo

Entre los diferentes tipos de cáncer, en México, el cáncer cervicouterino (CaCu) constituye un problema de salud pública vigente y prioritario no únicamente por su dimensión y trascendencia, sino porque se trata de una enfermedad que es prevenible casi en un 100%.

En México el Cáncer Cervicouterino (CaCu) ocupa el segundo lugar de incidencia y de mortalidad en tumores de la mujer; sin embargo, entre las mujeres de 25 años y más, es la primera causa de mortalidad por neoplasias malignas. Diariamente se registran alrededor de 12 muertes por esta causa.

En nuestro país, el 80% de las pacientes desafortunadamente se diagnostica en etapas localmente avanzadas y un 13% con enfermedad metastásica. Este cáncer representa una verdadera inequidad de género e injusticia social, que afecta a las mujeres de zonas marginadas, con mayor incidencia en las entidades federativas del sureste del país en donde se concentra la población indígena con mayores necesidades económicas.

Para abatir este importante problema de salud pública, es indispensable atender integralmente a las mujeres con cáncer cervicouterino, debido a la incidencia y mortalidad de nuestro país es necesario individualizar el tratamiento.

Existe evidencia epidemiológica sobre efectos protectores de los programas organizados de forma integral, demostrando que pueden reducir la incidencia y mortalidad hasta en un 90%.

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.

La acción 338, Programa Integral para la Atención, Investigación, Difusión y Capacitación del Cáncer Cervicouterino en sus diferentes etapas, denominado en su operación *Modelo Integral para la Atención del Cáncer Cervicouterino Localmente Avanzado y Metastásico (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 MICAELA, es el beneficiar a las mujeres con diagnóstico de CaCu en sus diferentes etapas, que provienen de diferentes estados de la República Mexicana, que son atendidas en el INCan y no cuentan con seguridad social, identificándolas como la población blanco, para el ejercicio actual, a través de MICAELA se les brinda atención integral y 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, de igual manera el Programa , contribuye en la implementación de estrategias



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

que fortalezcan la prevención, detección oportuna, diagnóstico y tratamiento del cáncer de cuello uterino y la del Programa MICAELA, mediante acciones de capacitación a los profesionales de la salud de las entidades federativas con mayor incidencia en CaCu y con la promoción de la salud a la población, difundiendo mensajes de autocuidado y de prevención de factores de riesgo.

Para 2022, el Programa fue aprobado por quinto año consecutivo, en el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) cuya publicación en el Diario Oficial de la Federación, fue el 29 de noviembre de 2021, bajo una nueva denominación: ***Programa Integral para la Atención, Investigación, Difusión y Capacitación del Cáncer Cervicouterino en sus diferentes etapas***, la cual fue otorgada debido al amplio quehacer del Programa, el cual de manera continua y oportuna, atiende sus actividades de forma eficiente para alcanzar los objetivos planteados durante el 2022.

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

En México, de acuerdo con nuestro contexto sociocultural de nuestro país, existe desigualdad de género, en el caso del Cáncer Cervicouterino esta problemática se ve más acentuada, al ser una neoplasia exclusiva de las mujeres que constituye una de las principales causas de muerte en el género femenino, además de que históricamente el útero se ha asociado con la feminidad, la maternidad y la sexualidad femenina, atribuyéndosele una carga simbólica del 'ser mujer', por lo que esta asociación, se relaciona directamente con la forma en que las mujeres son tratadas en razón de su género en una sociedad determinada.

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.

Las condiciones de subordinación de las mujeres impiden que se empoderen de sus cuerpos y acudan a los servicios en búsqueda de atención oportuna; existe desvalorización de la mujer por ser diagnosticada con cáncer cervicouterino ya que el tabú, dicta que no cumplirá la función reproductiva.

Se hacen presentes las barreras psico-sociales y estructurales como el miedo a un diagnóstico de cáncer, miedo a ser abandonadas por la pareja, dependencia de la pareja para la autorización de la toma de citología, falta de recursos para pruebas de detección, priorización de los asuntos familiares y actitudes negativas de algunas profesionales e la salud hacia las usuarias. Adicionalmente se desconoce o minimiza el papel del sexo masculino, como agente transmisor del Virus del Papiloma Humano (VPH), enfermedad de transmisión sexual que es el principal factor de riesgo para desarrollar cáncer cervicouterino por comportamientos sexuales de riesgo, dejando como única responsable de contraer la enfermedad, a la mujer.

Es necesario que ambos sexos, desde el inicio de vida sexual activa, sean responsables de su salud y tomen 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.

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

El Programa Integral para la Atención, Investigación, Difusión y Capacitación del Cáncer Cervicouterino en sus diferentes etapas- MICAELA-, durante este quinto 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.

### 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 Integral para la Atención, Investigación, Difusión y Capacitación del Cáncer Cervicouterino en sus diferentes etapas "MICAELA", en apego a los ordenamientos establecidos en el Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2022 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 JUNIO 2022

Durante el 2022, en el periodo de enero al 30 de junio, se otorgó la atención integral a pacientes con cáncer cervicouterino, de acuerdo con lo siguiente:

#### COBERTURA

Al cierre de este informe, con corte hasta al 30 de junio de 2022, se han atendido a 609 mujeres sin seguridad social de 18 entidades federativas de la República Mexicana; 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, por lo que, de las 609 mujeres atendidas en el primer semestre, se ha otorgado atención multidisciplinaria a 316 pacientes las cuales han recibido consulta en por lo menos 3 áreas de cobertura del Programa, ya que se fomentó la importancia de otorgar un seguimiento integral.

De las 609 mujeres beneficiadas al mes de junio, el grupo poblacional de 45-59 años, obtuvo la mayor atención clínica otorgada, al representar el 40.07%; continua el grupo de edad de 30-44 años al tener las cifras del 32.68%; posteriormente las mujeres de 60 años y más, representadas por el 23.48%; finalmente el grupo de mujeres de 15-29 años obtuvieron el 3.78% de la atención brindada por el Programa.

En este periodo se han incorporado 129 mujeres con diagnóstico de CaCu, con lo cual se cuenta con un acumulado de 1,307 mujeres con CaCu incorporadas al Programa.

#### ATENCIÓN CLÍNICA DE PACIENTES

A las 609 pacientes atendidas, durante el primer semestre del 2022, se les han otorgado un total de 3,758 consultas; de las cuales, 1,651 son de Oncología Médica; 843 de Nutrición Clínica; 631 corresponden a psico-oncología; y 633 consultas de Algología. Con respecto a las 316 pacientes que han recibido atención integral, se les han brindado 2,507 consultas que representan el 66.7% de la consulta total; de las cuales, 1,020 son 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 Médica correspondiendo al 61.7% de la consulta de esta área; 701 de Nutrición Clínica, 83.15% de las consultas de nutrición; 594 corresponden a psico-oncología, representando el 94.13% de la consulta total del área; y 192 a consultas de Algología, siendo el 30.33% de la consulta algológica.

Durante este periodo se ha beneficiado a 1 paciente, otorgándoles 2 medios de contraste para la realización de sus estudios de imagen para evaluar la extensión de su enfermedad y 7 pacientes con estudios de cistatina C.

#### 3. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DEL CÁNCER CERVICOUTERINO

El Programa Integral para la Atención, Investigación, Difusión y Capacitación del Cáncer Cervicouterino en sus diferentes etapas -MICAELA-dentro de sus ejes de acción considera las acciones de prevención primaria como una estrategia efectiva, a través de la concientización, educación y sensibilización a la población en general, a través de la promoción y difusión de la vacunación y de acciones para reducir la exposición a factores de riesgo para desarrollar CaCu y que promueven la detección oportuna de la enfermedad, con la finalidad de contribuir a disminuir la incidencia, la prevalencia y la mortalidad de esta enfermedad, para ello se determinaron las siguientes actividades:

Se cuenta con un plan de trabajo encaminado a la elaboración de contenidos con mensajes clave, infografías, postales y materiales de difusión con información sensible y relevante sobre la prevención del CaCu, que lleguen a la población de interés, hombres y mujeres a quienes se les acercará información al respecto de las acciones preventivas que deberán llevar a cabo, así como a pacientes ya diagnosticadas con CaCu y a sus familias.

Para atender el eje de Prevención primaria, 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, durante este periodo, se avanzó con lo siguiente:

15 publicaciones en medios electrónicos, en donde se incluyeron post con información relevante.

Se mantiene el sitio web: [www.programamicaela.org](http://www.programamicaela.org) con una imagen renovada y actualizada, donde se concentra información relevante del programa y aborda contenido relacionados con el cáncer cervicouterino, la cual se irá actualizando de manera constante.

Con respecto a redes sociales, en el primer semestre se generó un alcance de 6,339 personas, de las cuales el 79% son mujeres y el 21% son hombres, la mayoría de las personas que ven las publicaciones del programa se encuentran entre los 25 y 44 años. El total de seguidores de las redes sociales asciende 4,073 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.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

#### 4. ENFOQUE MULTIDISCIPLINARIO DE SALUD

En el Área Médica se 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 con 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.

“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”.

“Características epidemiológicas, estadio al diagnóstico y valoración del estrato sociocultural en pacientes con cáncer cervicouterino”.

“Impacto de la pandemia COVID-19 en el desenlace del diagnóstico y tratamiento de pacientes con cáncer cervicouterino en Instituto Nacional de Cancerología”.

“Biomarcadores asociados a recurrencia y persistencia de neoplasia cervical intraepitelial”.

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 con 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 con la valoración nutricional realizada previamente, a las pacientes en seguimiento, asimismo se realiza ajuste de la prescripción de suplementos nutricionales según la tolerancia antes, durante y después del tratamiento antineoplásico.

Se concluyó el reclutamiento y se mantienen en seguimiento a las pacientes del protocolo “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 la mejora del manejo nutricional de las mujeres con CaCu.

## 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 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 está realizando la escritura del artículo "Validación del cuestionario QLQ-CAX24 para la evaluación de la calidad de vida y caquexia en mujeres mexicanas con cáncer cervicouterino", para su publicación en una revista indexada.

Con el objetivo de analizar el tratamiento nutricional óptimo en estas pacientes durante el tratamiento oncológico, se está realizando la escritura del artículo del proyecto: "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.

Con la visión de disolver algunos mitos sobre la dieta durante el tratamiento oncológico, se está realizando un estudio sobre el efecto de ciertos alimentos de la dieta mexicana sobre la toxicidad gastrointestinal durante la quimio-radioterapia concomitante en mujeres con CaCu. El objetivo del estudio es identificar si alimentos típicos de la dieta mexicana, como los frijoles o la tortilla, incrementan la toxicidad gastrointestinal durante el tratamiento oncológico.

Se está realizando la escritura del ensayo clínico fase II en el que se analiza el efecto de una bebida láctea fermentada sobre el desarrollo de toxicidad gastrointestinal en mujeres bajo tratamiento con quimio-radioterapia concomitante. Dicho estudio ayudará a identificar si el consumo de probióticos, a través de la dieta, pueden tener algún beneficio en la toxicidad que produce el tratamiento oncológico.

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 "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.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

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.

Actualmente se está haciendo el llenado de la base de datos del proyecto "Prevalencia de dolor en pacientes con cáncer cervicouterino que acuden a consulta de Algología "MICALÉA".

#### 5. PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

##### Artículos Publicados

Con la finalidad de contribuir a generar evidencia sobre el manejo de las pacientes con CaCu, durante el primer semestre fueron aceptados y publicados 3 artículos, 2 en el primer trimestre y uno más en el segundo trimestre, los cuales se enlistan a continuación:

Alejandra Rocío Pérez-Martín, Denisse Castro-Eguiluz, Lucely Cetina-Pérez, Yadira Velasco-Torres, Antonio Bahena-González, Edgar Montes-Servín, Ernesto González-Ibarra, Raquel Espinoza-Romero, Dolores Gallardo-Rincón. *Impact of metabolic syndrome on the risk of endometrial cancer and the role of lifestyle in prevention. Bosnian Journal of Basic Medical Sciences*. 2022 Feb 27. doi: 10.17305/bjbms.2021.6963.

Flores-Cisneros Laura, Cetina-Pérez Lucely, Galicia-Carmona Tatiana, Jimenez-Lima Roberto, González-Islas Dulce, Parra-Solano Arturo, Gómez-Guzman Maricarmen, Castillo-Martínez Lilia. *Handgrip Strength, Overhydration and Nutritional Status as a Predictors of Gastrointestinal Toxicity in Cervical Cancer Patients. A Prospective Study. Nutrition Cancer*. 2022 Jan 13;1-7. doi: 10.1080/01635581.2021.2012209.

Gallardo-Rincón D, Montes-Servín E, Alamilla-García G, Montes-Servín E, Bahena-González A, Cetina-Pérez L, Morales Vásquez F, Cano-Blanco C, Coronel-Martínez J, González-Ibarra E, Espinosa-Romero R, María Álvarez-Gómez R, Pedroza-Torres A, Castro-Eguiluz D. *Clinical Benefits of Olaparib in Mexican Ovarian Cancer Patients With Founder Mutation BRCA1-Del ex9-12. Front Genet*. 2022 Jun 6;13:863956. doi: 10.3389/fgene.2022.863956.

Se envió para publicación el siguiente artículo:

"Resources and management for cervical cancer care are insufficient in public hospitals in Mexico"

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### Resultados de Operación – ENERO A JUNIO DE 2022

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 Integral para la Atención, Investigación, Difusión y Capacitación del Cáncer Cervicouterino en sus diferentes etapas, se informa el avance de los Indicadores de Resultados alcanzados durante el segundo trimestre de 2022.

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 454 pacientes quienes se han beneficiado del modelo de atención.

## 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				
Indicadores del Programa Integral para la Atención, Investigación, Difusión y Capacitación del Cáncer Cervicouterino en sus Diferentes Etapas Enero – Junio 2022 Anual				
No.	INDICADOR	META TRIMESTRAL	REALIZADO	%
1	Porcentaje de mujeres con diagnóstico de cáncer cervicouterino beneficiadas	550	110.7	
2	Porcentaje de mujeres con diagnóstico de cáncer cervicouterino atendidas de manera integral	210	150.5	
3	Porcentaje de consultas de nutrición especializada, otorgadas antes, durante y después del tratamiento oncológico a pacientes con diagnósticos de CaCu	760	110.9	
4	Porcentaje de consultas de psico-oncología, otorgadas a pacientes con diagnósticos de CaCu, para apoyo en el afrontamiento de sus enfermedad.	670	94.2	
5	Porcentaje de consultas otorgadas a pacientes con cáncer cervicouterino para manejo del dolor asociado a la enfermedad y el tratamiento	635	99.7	
6	Porcentaje de profesionales de la salud capacitados en prevención, detección oportuna, diagnóstico y tratamiento del cáncer cervicouterino	0	0	N/A

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 acumulado para cada trimestre, 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, refleja el beneficio del Programa para 609 mujeres con diagnóstico de CaCu; para el indicador dos, del universo de pacientes beneficiadas (609), se identificó que 316 mujeres han tomado consulta de manera multidisciplinaria en por lo menos 3 áreas de cobertura del Programa, presentando un avance de 150.5% con respecto a las pacientes programadas para el periodo. Estos dos indicadores presentan un alza con respecto a la meta programada, derivado del esfuerzo realizado por el equipo de trabajo para captar al mayor número posible de pacientes con cáncer cervicouterino, incorporarlas al Programa y fomentar en ellas la importancia de brindarles atención integral en las diferentes áreas de cobertura, bajo un enfoque multidisciplinario, programándolas para consulta de primera vez o seguimiento anual o semestral, según sea el caso, durante el 2022, lo que genera un seguimiento más continuo.

Referente al indicador tres, relativo a las consultas otorgadas en el área de Nutrición especializada antes, durante y después del tratamiento oncológico (843 consultas otorgadas), se observa que sobrepaso ligeramente la meta programada para este periodo con 110.9%, esto debido a que se ha reforzado el reclutamiento de pacientes para protocolo, adicionalmente se logró obtener autorización para prescripción de suplementos alimenticios, lo que genera una mayor demanda de la consulta nutricional con respecto a lo programado..



### **Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

En los indicadores cuatro y cinco, referentes a la atención en Psico-oncología para apoyar con el afrontamiento de la enfermedad, se logró un avance del 94.2% de la meta programada para el periodo, brindando 631 consultas; con respecto a Algología para el manejo del dolor asociado a la enfermedad, se otorgaron 633 consultas logrando un avance del 99.7% de la meta programada.

Es de resaltar 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 al irse mitigando la problemática de la pandemia del COVID 19.

Con respecto al indicador 6, el avance está programado a partir del tercer trimestre, por lo que se están realizando las gestiones pertinentes para poder llevar a cabo la capacitación de los profesionales de la salud de las entidades federativas y poder cumplir con la meta establecida de manera oportuna.

### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

En el 2022, el Programa "MICAELA" enfrentó dificultades con el cambio de denominación, lo que representó un retraso en la operación normal del Programa, actualmente se han realizado las gestiones y solicitudes de insumos, medicamentos y servicios necesarios para dar continuidad con las acciones programadas y otorgar los beneficios de cobertura a las pacientes con cáncer cervicouterino, logrando que a partir del mes de junio se autorice la prescripción de suplementos alimenticios para las pacientes incorporadas al Programa, con lo que se apoya a las mujeres a lograr una cubrir sus requerimientos nutricionales y energéticos, así como en la prevención del daño a tejidos sanos, o bien, a la pronta restauración a nivel celular gracias a la nutrición por suplementación temprana.

Se ha dado continuidad a la labor del Programa evaluando las posibilidades de mitigar las limitaciones que han existido para el surtimiento de insumos y medicamentos de cobertura, a fin de establecer estrategias que permitan una eficiente organización de manera conjunta con las acciones implementadas para operar el programa de gratuidad instaurado 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 (humos 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, recibe pacientes de escasos recursos en general sin seguridad social, 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. 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, un humo muy parecido al del tabaco.

En las familias residentes en zonas con alto índice de marginación y eminentemente rurales, 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 directamente la exposición al humo

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

que produce esta forma de cocinado, generalmente en cocinas poco ventiladas y sobre todo cuando la leña escasea, 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 de leña y de materiales aún más tóxicos que los emitidos por la leña. En tiempos de frío suelen calentar su hogar con pequeños anafres o bien el humo es utilizado para ahuyentar a los insectos dentro del espacio de convivencia o lugar para dormir sin saber que el humo está dañando su salud pulmonar.

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, sólo 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 de EPOC y el diagnóstico de cáncer pulmonar suele ser tardío en etapas incurables.

El instituto recibe pacientes del interior de la República sobre todo provenientes de localidades rurales y pacientes que han podido emigrar a las urbes dejando su lugar de origen y en edad ya avanzada; en la Ciudad de México se detectan casos por este tipo de migración y también casos asociados a su nivel socioeconómico, muchos de ellos traen consigo esos daños por la exposición al humo de leña en su lugar de origen, por lo cual se llegan a tratar directamente al Instituto, o bien son referidas de algún servicio de salud, donde se detecta que requiere de atención especializada.

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)

Ante la reconversión hospitalaria el Departamento de Investigación en Tabaquismo y EPOC, empleo la estrategia de seguir apoyando a los pacientes con telemedicina y con tratamiento farmacológico a pacientes subsecuentes durante el tiempo de pandemia. Dicha estrategia consiste en proporcionar consulta por teléfono fijo, teléfono celular o plataforma Cisco-Webex y la entrega de fármacos lo que ha evitado que los pacientes presenten exacerbaciones, manteniéndolos así estables en su mayoría. Motivo por el cual las actividades programadas se mantienen con consultas subsecuentes a distancia, y el apoyo con tratamiento farmacológico.

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 campaña implica asistencia “in situ” a mujeres mayores de 50 años residentes de comunidades eminentemente marginadas, frecuentemente de predominio indígena, 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

## 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)

exposición al humo de leña y que llevará a la concientización de esta población, no sólo 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 moderada a grave, pero de también en una etapa leve (Gold I), para que acudan al INER y continúen su tratamiento farmacológico de manera gratuita.

El Instituto consideró reactivar la campaña durante el primer semestre del ejercicio siempre y cuando las condiciones y medidas sanitarias lo permitieran. Sin embargo, dadas las condiciones sanitarias el Instituto determinó reprogramar las actividades de la Campaña Respirar sin humo para el segundo semestre de este ejercicio.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el periodo, en la Acción 342 Otorgar atención hospitalaria a mujeres con diagnóstico de enfermedades respiratorias de alta complejidad; fueron atendidas 279 mujeres de las cuales el 89.81% egresaron por mejoría.

Por otra parte, 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, es así que 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.

En la Acción 284 Otorgar atención médica especializada a mujeres con diagnóstico de EPOC y cáncer pulmonar por exposición a humo de leña, se proporcionaron 116 consultas a través de telemedicina, 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, por tanto, si condiciones sanitarias lo permiten se reportarán avances al segundo semestre del ejercicio.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El INER continúa buscando alternativas para cumplir con su objetivo institucional, otorgar atención médica especializada a la población con padecimientos respiratorios, y sobre todo buscar la igualdad de oportunidades para la salud de las mujeres. La atención médica ha sido limitada, situación que impide una valoración médica integral.

**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 Infecciosas 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 una gran cantidad de PVVIH 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 15 días Y el costo promedio es de \$300,767.78 por evento hospitalario. 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 en 6% (datos actualizados al 1 de julio de 2022).

La proporción de mujeres que viven con VIH en nuestro país es muy alta de acuerdo con 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.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

## 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)

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.

El formato de telemedicina ha permitido dar seguimiento clínico vía telefónica. En este procedimiento los médicos tratantes del CIENI se comunican con los pacientes para brindarles la atención médica de seguimiento que se realiza posteriormente a la toma de muestra para la determinación de Carga Viral y conteo de Linfocitos T CD4, y se discuten los resultados para la continuidad con el tratamiento antirretroviral y en caso de ser necesario, se refieren a otros Centros de Salud competentes.

La continuidad en el servicio de procesamiento de muestras que el CIENI otorga ha permitido que las mujeres tengan acceso a servicios de laboratorio de calidad para su seguimiento clínico y detección oportuna, la continuidad en 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.

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, aún con las limitaciones de acceso al Instituto se ha logrado continuar con el servicio, aunque por el momento esté disminuido.

Con la reconversión hospitalaria del INER derivada de la Emergencia Sanitaria por COVID-19, se continuó con la impartición de talleres en línea a través de las nuevas tecnologías de la información y plataformas digitales. Además, se continuó con el evento “Conversando de Comunidad: Sesiones de Discusión sobre Temas Selectos de VIH”, que se constituye de una serie de sesiones virtuales mensuales, cuyo propósito es propiciar un espacio de encuentro entre Ciencia y Comunidad VIH, en las que se tratarán temas Científicos, Sociales y Derechos Humanos en torno al VIH y en el cual los participantes podrán expresar sus dudas con los expertos de distintas disciplinas, tanto científicas como humanísticas reforzando así los vínculos de la Comunidad VIH en México.

Debido a que el INER fue designado como Centro de Atención Prioritaria para COVID-19, se implementaron medidas extraordinarias para mitigar el contagio de la infección en todo el Instituto, lo cual, ha impactado en la hospitalización de pacientes con diagnóstico de VIH, salvo los pacientes contagiados por el virus SARS-Cov-2. Lo anterior, ha impactado los números estimados en el indicador, sin embargo, se espera que conforme las actividades se vayan normalizando en el INER la cantidad de pacientes hospitalizados con VIH se incrementará.

Derivado de la continuidad de la Emergencia Sanitaria por COVID-19, el CIENI ha incrementado el número de protocolos dirigidos a la investigación de la infección de COVID-19, sin embargo, se ha captado en menor medida a mujeres para protocolo de investigación para VIH. Se espera que en los próximos meses aumente la participación de mujeres en los mismos.

Todo lo anterior se ha realizado con apego a las recomendaciones de organismos internacionales, establecidas en la siguiente publicación:

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

"ENFERMEDAD POR CORONAVIRUS (COVID-19) Y VIH: ASUNTOS Y ACCIONES CLAVE" publicado por la Organización Panamericana para la Salud, en el que se menciona: *"Deben establecerse planes para garantizar el acceso a la atención clínica de las personas que viven con el VIH, incluso si están aisladas o en cuarentena (por ejemplo, opciones de telemedicina, portales en línea, sistemas virtuales/telefónicos y de mensajería, etc.), con sistemas comunitarios sólidos, cuando estén disponibles, para apoyar la adherencia. Las personas que viven con el VIH deberían tener acceso a apoyo telefónico o a otro tipo de apoyo virtual (por ejemplo, WhatsApp) para reducir al mínimo la necesidad de acceder a un sistema de salud sobrecargado durante el tiempo de respuesta y arriesgarse a una mayor exposición al SARS-CoV-2 en los centros de salud"*  
<https://www.paho.org/es/documentos/enfermedad-por-coronavirus-covid-19-and-hiv-asuntos-acciones-claves>.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante este periodo, 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 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.

En el segundo trimestre la población atendida es de 11,629 mujeres, que representa un 28.8% del total de pacientes, que es de 40,317.

- La atención clínica ha otorgado a 2,417 consultas presenciales, interconsultas o por telemedicina en las diferentes especialidades que otorga el Centro de Investigación en Enfermedades Infecciosas (CIENI), de las cuales 434 fueron mujeres, lo que equivale al 18%. Se espera que conforme se vayan normalizando las actividades dentro del Instituto se incrementen las cifras de las consultas en los meses posteriores.
- Se realizaron 33,937 estudios de laboratorio en el LDV-CIENI, de los cuales 10,455 se les realizaron a mujeres con diagnóstico de VIH, lo que equivale al 30.8%. Estas cifras se han logrado incrementar derivado de la implementación de las estrategias para la obtención de toma de muestras y posteriormente la transportación de los diversos centros de atención a pacientes VIH hacia el INER.
- En lo que se refiere a los servicios de consejería en VIH, se brindó atención a 57 mujeres, lo que representa el 50.4% del total de personas a las que se les proporcionó alguna consejería que fueron 113. Se espera que las cifras se incrementen tras la regularización de las actividades dentro del Instituto y en apego a las indicaciones de las autoridades institucionales.
- Durante el segundo trimestre se han realizado 6 Talleres Psicoeducativos y 2 Conversatorios, en los cuales se tiene la participación de 351 personas, de las cuales 266 son mujeres, lo que representa el 75.8%. El número total reportado en este indicador corresponde a las personas que llenaron el formulario de registro de participación (el cual es opcional), sin embargo, a la fecha del corte del informe se han registrado un total de 948 visualizaciones.

## 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 tienen programados otros 11 talleres y 5 conversatorios para el resto del año. Además, se ha logrado realizar una mayor difusión en medios digitales, por esto, se espera que las cifras se incrementen por la difusión que se ha logrado alcanzar.

- En el periodo la hospitalización fue predominante de pacientes diagnosticados con COVID-19, por ello se ha visto disminuida la cantidad de personas hospitalizadas con VIH. Hubo un ingreso hospitalario de 38 mujeres con diagnóstico de VIH, registrándose 11 egresos por mejoría, lo que representa el 28.9% del total de la población hospitalizada con VIH. Se estima que en cuanto se realice la reapertura de los servicios clínicos de hospitalización para otras enfermedades se podrá atender a una mayor cantidad de pacientes con otras enfermedades lo que reflejará un incremento en las mujeres atendidas.
- Por lo que se refiere a los protocolos de investigación, en el transcurso del trimestre se reclutaron 406 mujeres, lo que representa el 11.7% del total de los 3461 participantes. La continuidad de las restricciones sanitarias dentro del Instituto impacta en la cantidad de personas a quien se les puede realizar una toma de muestra para participar dentro de los protocolos que se llevan a cabo en CIENI, sin embargo, se espera lograr incrementar la atención conforme se vaya realizando la reapertura de los servicios en el INER.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El CIENI continúa con la atención médica especializada, pruebas de detección de VIH de forma gratuita, consejería, talleres psicoeducativos y protocolos de investigación, con el fin de atender a más mujeres 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. Así como disponer de Insumos médicos, quirúrgicos y de laboratorio de diagnóstico necesario para la atención de pacientes.

**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 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 permita 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 determinación no está implementada debido a su alto costo.

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



## 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

puede sentir inútil e incapaz de seguir haciendo su vida de manera habitual; al deprimirse no lleva su tratamiento con apego, 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 las pacientes. El 5% de ellas 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 Enfermedades Pulmonares Intersticiales Difusas (EPID) representan a un grupo heterogéneo de enfermedades crónicas y graves que afectan diferentes grupos etarios 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 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 permanece en reconversión hospitalaria, por lo que la atención médica se ha centrado en pacientes con diagnóstico COVID-19 por SARS-CoV-2 e 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 las patologías del aparato respiratorio, diagnósticos objeto de atención en el Instituto.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En la Acción 312 Cáncer Pulmonar, durante el primer trimestre se logró captar a mujeres con diagnóstico mutacional EGFR positivo para iniciar su tratamiento. No obstante, la Coordinación de Oncología Torácica continúa desarrollando un 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 en el Instituto dada la reconversión hospitalaria no se realizan biopsias. Sin embargo, es propicio señalar que la Coordinación de Oncología Torácica, mediante el Programa de Telemedicina se atendieron a las pacientes, recibiendo sus estudios de pre diagnóstico y quienes, de ser candidatas para la atención, se inició a través de oncología torácica y en colaboración con diversas áreas del Instituto las gestiones para la apertura de su expediente.

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 sólo por el diagnóstico oportuno, sino por el buen manejo y control de la enfermedad.

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 está limitada, por la reconversión hospitalaria, la Clínica de Asma ha implementado los mecanismos 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 continúa entregado medicamento a las mujeres registradas en el programa.

En cuanto a la Acción 314 Atención a las mujeres con enfermedad pulmonar intersticial difusa (EPID) neumonitis por hipersensibilidad y secundaria a enfermedades autoinmunes/ reumatológicas, en este periodo se realizaron estudios gratuitos para diagnóstico diferencial a mujeres; pacientes identificadas para diagnóstico de primera vez, sin embargo, no fue posible otorgar seguimiento a través de consulta externa (presencial) y en aquellas en quienes se ha logrado definir diagnóstico, se ha iniciado la entrega de tratamiento gratuito a estas mujeres.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Encontrarnos en situación de pandemia, reconversión hospitalaria y ante las variantes de SARS-COV-2, ha limitado significativamente la atención de mujeres en este trimestre. Cabe hacer mención, que este Instituto Nacional de Salud inició la transición para reanudar la atención integral y especializada de patologías del aparato respiratorio.

En este sentido la Acción 312 Atención a Cáncer Pulmonar en Mujeres, incluyó a 6 mujeres con diagnóstico mutacional EGFR positivo para iniciar su tratamiento.

La Acción 313 Atención Integral de Mujeres con Asma, otorgó a 40 mujeres medicamento para su adherencia al tratamiento como parte de las actividades del programa, adicionalmente derivado de la transición de este Instituto se realizaron algunas pruebas de laboratorio, imagen y fisiología respiratoria y por ende algunas consultas a través de Programa de Telemedicina. Sin embargo, pese a la atención otorgada el número de mujeres programadas para atención en la Clínica de Asma no fue alcanzado. Lo que repercutió de manera significativa en los resultados del periodo de reporte.

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 132 mujeres de manera presencial, realizando 301 prueba de función respiratoria y se llevaron a cabo 109 estudios de diagnóstico diferencial, así mismo, durante este periodo fue posible entregar medicamento a 371 mujeres del programa a fin de recibir tratamiento gratuito y poder dar seguimiento y la adherencia al mismo. No obstante, el número de mujeres atendidas en consulta externa con diagnóstico de EPID programado no se alcanzó, lo que impactó en el avance de la acción para este periodo de reporte.

## 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 este contexto y en específico las acciones del programa se limitaron principalmente por el número de mujeres programadas para su atención en la Clínica de Asma y en el servicio de consulta externa, atención que se ido restableciendo paulatinamente, siendo sólo posible la entrega de medicamento que se otorga a través de las acciones este programa.

Por todo lo anterior se estima que en la medida que se reestablezca la atención presencial en Clínica Asma y el servicio de consulta externa, los indicadores reflejen un avance con respecto a lo programado.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Derivado de la reconversión de hospital 100% COVID-19, este Instituto Nacional de Salud, dejó de otorgar consulta presencial, por atender la emergencia sanitaria, sin embargo, se llevaron a cabo consultas a través del Programa de Telemedicina, es así como se continuó otorgando medicamentos a las mujeres pacientes con patologías diferentes a COVID-19.

El INER tiene como objetivo principal brindar servicios de alta especialidad a pacientes con patologías del aparato respiratorio.

**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:** 101. 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 las últimas décadas 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 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 CO<sub>2</sub>, 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

## 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)

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 CO<sub>2</sub>, 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 Departamento de Hematología y Oncología.

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 segundo trimestre del año se atendieron en el Instituto 13,527 mujeres y se realizaron 1,559 (11.53%) estudios de citología cervical (CC), de los cuales 1,310 (84.00%) correspondieron al grupo etario de 25 a 64 años siendo éste, el de mayor riesgo. El número de mujeres de este grupo fue de 8,860 lográndose una cobertura de tamizaje de 14.79%. En el grupo de personas beneficiarias de 65 o más años (n=4,129 mujeres) se realizaron 208 CC (13.30% del total) que corresponden a una cobertura del 5.04%. En el grupo de personas beneficiarias de 15 a 24 años (n=538) se efectuaron 41 CC (2.60% del total) que corresponden a una cobertura del 7.62%.

En el trimestre se identificaron 88 personas beneficiarias con diversos tipos de lesiones intraepiteliales del cérvix y 8 personas beneficiarias con resultado positivo para cáncer cérvico-uterino. Todas las personas beneficiarias se han tratado en la institución.

Cabe mencionar que además de las citologías cervicales, durante el segundo trimestre se realizaron 74 detecciones del DNA del virus del papiloma humano (VPH) de las cuales 21 detectaron positividad para uno o más VPH de alto riesgo. En los consultorios se practicaron 18 biopsias de cérvix y otras regiones del tracto genital inferior, 18 biopsias de endometrio, 75 colposcopías y 8 tratamientos con nitrógeno líquido (criocauterizaciones). Los procedimientos terapéuticos realizados bajo sedación en el área dedicada para tal fin en la Unidad del Paciente Ambulatorio (UPA) incluyeron:

Nombre del procedimiento	Número
Ablaciones electroquirúrgicas	0
Vaporizaciones con láser de CO <sub>2</sub>	9
Conizaciones cervicales	4
Histeroscopías	1

Asimismo, en el Departamento de Radiología e Imagen Dr. Adán Pitol Croda se llevaron a cabo 157 ultrasonidos ginecológicos y 26 ultrasonidos pélvicos.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Hay que señalar que las actividades del programa se han ido incrementando de manera gradual sin que haya podido alcanzarse la productividad previa al mes de marzo de 2020, fecha en que se implementaron las acciones extraordinarias dirigidas a atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV-2. Como ha sido referido en informes previos 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 y durante el año en curso el número de consultas se ha incrementado de manera significativa, haciendo posible alcanzar 107.92% de la meta programada acumulada en relación al número de citologías cervicales. Sin embargo, hay que señalar que esta meta se fijó en valores inferiores a los de años previos a la pandemia.

Cabe esperar que de no presentarse nuevas contingencias las actividades del programa continúen en ascenso y expansión. Sin embargo, también cabe la posibilidad de que los servicios se vean afectados por la quinta ola de la pandemia o que algunas personas beneficiarias continúen sin asistir a sus estudios de detección, diagnóstico o tratamiento del CaCu por continuar con temor a nuevos contagios por SARS-CoV-2, limitaciones económicas derivada de la pandemia, u otros motivos.

## 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:** 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 desarrolla permanentemente diversas actividades dirigidas a la prevención, detección oportuna, diagnóstico y tratamiento de los cánceres cérvico-uterino y mamario, incluyendo la realización de estudios de citología cervical, detección del virus del papiloma humano, mastografías y otros estudios de mama, así como diversos procedimientos terapéuticos, para lo cual cuenta con infraestructura apropiada. Sin embargo, los constantes avances en la ciencia y la tecnología demandan actualizar y/o capacitar al personal que realiza estos estudios y procedimientos. Una proporción significativa de este personal (técnico, médico, de enfermería y de apoyo administrativo) está integrado por mujeres, quienes con frecuencia tienen menos posibilidades de acceder a actividades que les permitan fortalecer sus competencias y destrezas (brecha de género). Por tal motivo es importante brindarles apoyo a través de cursos de actualización y/o capacitación, con lo cual también se contribuye a facilitar su progreso y empoderamiento profesional.

Por otra parte, también es necesario capacitar a las personas servidoras públicas en temas de Equidad de Género y Salud, ya que esta materia, pese a ser de alta prioridad, suele estar en desventaja con respecto al conocimiento y difusión de temas de otras áreas de la medicina y servicios de salud.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Mediante la implementación de medidas de protección sanitaria óptimas, y aprovechamiento de la tecnología digital, en el Instituto se han logrado realizar las actividades de actualización y/o capacitaciones más relevantes e indispensables para evitar rezagos en la competencia profesional del personal y en la provisión de servicios a las personas beneficiarias.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los responsables de los departamentos de Radiología e Imagen Dr. Adán Pitól Croda y de Ingeniería Biomédica propusieron a las personas candidatas a recibir el apoyo específico para optimizar su competencia profesional y calidad del trabajo. En este segundo trimestre se realizaron 8 cursos 5 de ellos fueron virtuales y 3 de manera presencial, eficiente y segura.

Nº	Curso	Nº de participantes	Fecha	Nº de horas
1	Seguridad y Protección Radiológica en el Diagnóstico Médico con Rayos X	19	5 al 17 de marzo	40
2	Curso Virtual en Control Integral del Cáncer Cervicouterino	8	19 abril al 30 junio	40
3	Práctica Avanzada de Enfermería en el cuidado de la persona con padecimiento Onco-Hematológico	3	27 al 29 de abril	21
4	Protección Radiológica para el Personal Ocupacionalmente Expuesto Fuentes Abiertas	11	07 mayo al 04 junio	40
5	Equidad, Género y Salud	31	13 de junio	2
6	Prevención de la Violencia Sexual en el Trabajo	30	14 de junio	2
7	Masculinidades y Salud	31	15 de junio	2
8	Lenguaje incluyente y no discriminación	8	8 de junio	1.5

En conjunto, los 8 cursos mencionados contribuyeron a mantener la calidad de la atención de las pacientes, protegiendo la salud del personal a cargo de proporcionar los servicios.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Consideramos que con las actividades realizadas durante el trimestre en curso se logró una adecuada actualización del personal técnico y médico referido. Aunque se pretende ampliar la población de personal beneficiado existe el riesgo de que la quinta ola de la pandemia de COVID-19 pueda limitar la realización de un mayor número de actividades, ya sea por contagios o riesgos de ello, como por mayor demanda de tiempo laboral.



## 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:** 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, y menores de 40 años con indicación médica. Se les practica estudio de mastografía de tamizaje a mujeres de 40 años o más que lo soliciten, mastografías diagnósticas a mujeres de cualquier edad con indicación médica o a quienes requieren seguimiento de su padecimiento.

#### 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 de tamizaje 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, marcajes y biopsias guiadas. Asimismo, se tuvo la posibilidad de colaborar en la creación de instalaciones especialmente dedicadas para brindar tratamiento con radioterapia y/o

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

quimioterapia a las mujeres afectadas (Servicio de Radioterapia y Física Médica), las cuales han prestado servicio a lo largo de 10 años.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre del año se atendieron en el Instituto 13,527 mujeres, cuya distribución etaria correspondió a 2,729 menores de 40 años, 8,018 en el rango de 40 a 69 años y 2,780 mayores de 69 años. A 1,465 de ellas se les realizaron estudios de mastografía (10.83%) y 27 requirió un segundo estudio, resultando en un total de 1,492 estudios practicados durante el segundo trimestre.

La distribución de las personas beneficiarias con mastografía en los grupos de menos de 40 años, entre 40 y 69 años y mayores de 69 años fue de 21 (1.43%), 1,215 (82.94%) y 229 (15.63%), respectivamente, resultando en coberturas de 0.77% (21/2,729), 15.15% (1,215/8,018) y 8.24% (229/2,780). La mayor cobertura se obtuvo en el grupo de 40 a 69 años que es el de mayor riesgo para cáncer mamario.

Se identificaron 26 estudios de mastografía positiva o sospechosa para cáncer mamario, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera: BIRADS 6= 10, BIRADS 5= 2 y BIRADS 4= 14. Todas las personas beneficiarias se han tratado en la institución.

Cabe señalar que como complemento al diagnóstico mastográfico se realizaron los siguientes estudios: 408 ultrasonidos mamarios, 23 resonancias magnéticas, 4 marcajes y 1 clip de mama. En el Departamento de Patología se procesaron 70 biopsias de mama, de las cuales 53 fueron obtenidas en el Departamento de Radiología e Imagen Dr. Adrián Pitol Croda mediante varias técnicas.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El desarrollo de actividades regulares se interrumpió en el mes de marzo de 2020 debido a la reconversión hospitalaria para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por la pandemia de COVID-19. La reconversión hospitalaria se mantuvo a lo largo del primer semestre y, por ende, la atención de las personas beneficiarias NO COVID 19 se mantuvo limitada. A partir del 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, el cual continuó expandiéndose durante el año 2021.

Desde el inicio del presente año el número de consultas de todas las especialidades se ha incrementado de manera significativa, y, por ende, también las actividades de nuestro programa, habiéndonos permitido superar nuevamente la meta programada de mastografías en el segundo trimestre. Sin embargo, hay que señalar que esta meta se fijó en valores inferiores a los de años previos a la pandemia.

Cabe esperar que de no presentarse nuevas contingencias las actividades del programa continúen en ascenso y expansión. Sin embargo, ante la nueva ola de contagios también cabe la posibilidad de que las actividades clínicas vuelvan a restringirse y que algunas personas beneficiarias prefieran no asistir a sus estudios de mastografía por temor a nuevos contagios por SARS-CoV-2, limitaciones económicas derivadas de la pandemia, u otros motivos.

Las personas beneficiarias en situación de cáncer mamario han continuado y continuarán recibiendo tratamiento en el departamento de Hematología y Oncología y del servicio de Radioterapia y Física Médica, independientemente de cuál 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

Esta acción está orientada a beneficiar prioritariamente a aquellos pacientes con diagnóstico de esclerosis múltiple remitente recurrente, procedente de cualquier entidad federativa. Con un rango de edad de 18 a 50 años; dando prioridad a la atención a mujeres.

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

La esclerosis múltiple es un padecimiento que se presenta con mayor frecuencia en mujeres.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De los 362 pacientes atendidos durante el segundo trimestre, 226 fueron otorgados a mujeres y 136 hombres.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Por la demanda en la atención se puede presentar una mayor atención a pacientes del género femenino, lo que facilita la acción de igualdad de género

**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 66.50% 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 el curso de COMEGO encuentro de residentes, Curso - Taller ultrasonido pulmonar en neonatología, 35 Reunión Anual INPer "El Impacto Perinatal de la Pandemia por COVID-19: Evidencia clínica y epidemiológica

**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 las personas servidoras públicas 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 342 acciones de capacitación realizadas durante el primer trimestre, 149 fueron servidoras/es 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 periodo enero a junio se llevaron a cabo dieciséis cursos de los cuales **nueve** se realizaron en el segundo trimestre 2022: Inducción Institucional en Línea, Videoconferencia: Los derechos humanos de las niñas, niños y adolescentes en México, Comunicación Incluyente y no Sexista (1a emisión), Género y Derechos Humanos (2a emisión), Violencias contra niñas, jóvenes y mujeres en contextos de emergencia y crisis (2a emisión), Paternidad Responsable: Un camino hacia la corresponsabilidad (2a emisión), Liderazgo de las Mujeres y Poder de Decisión, Género y Derechos Humanos (3a emisión) y Trato Digno en la Atención a la Salud.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con los cursos de Inducción Institucional se busca brindar información del INPer como estructura orgánica, misión, visión y objetivos, normatividad, derechos y obligaciones, ética y valores, equidad y género, derechos humanos y protección civil al personal de nuevo ingreso; a través del curso Género y Derechos Humanos se pretende que las personas servidoras públicas adquieran conocimientos básicos sobre la perspectiva de género y derechos humanos, para fortalecer el ejercicio de las funciones del servicio público, evitando con ello la réplica de actos de discriminación y violencia y garantizar la protección de los derechos humanos de las mujeres; el curso Violencias contra niñas, jóvenes y mujeres en contextos de emergencia y crisis tiene como finalidad analizar la violencia, con el fin de plantear acciones para su erradicación, atención y prevención; el curso Paternidad Responsable: Un camino hacia la corresponsabilidad está enfocado en reconocer la importancia de desarrollar paternidades responsables que contribuyan a la convivencia armónica y equilibrada de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres de la Ciudad de México, fortaleciendo la corresponsabilidad de los cuidados y la crianza de hijas e hijos; con la Videoconferencia: Los derechos humanos de las niñas, niños y adolescentes en México se buscó sensibilizar a las personas servidoras públicas sobre los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes, así como conocer los derechos de las víctimas de delitos diversos, lo que permitirá garantizar y proteger los derechos de la infancia y el interés superior del menor; el objetivo del curso Comunicación Incluyente y no Sexista (1a emisión) es promover a las personas servidoras públicas una comunicación igualitaria entre mujeres y hombres haciendo uso de estrategias del lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación escrita, oral y visual que orientan su quehacer institucional; el curso de Liderazgo de las Mujeres y Poder de Decisión tuvo como objetivo concientizar que la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones es una condición necesaria y garantiza que se tomen en cuenta sus intereses y opiniones, abordando el liderazgo de las mujeres en el ámbito laboral; y con el curso Trato Digno en la Atención a la Salud se buscó que las y los participantes identifiquen las creencias y prácticas discriminatorias que sustentan las estructuras de desigualdad y sus efectos en la calidad del trato durante la atención de las mujeres en los servicios de salud, además de proponer acciones específicas para evitar cualquier forma de maltrato y discriminación durante la atención, y garantizar el trato digno con pertenencia cultural.

### 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 mujeres y hombres 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. Al segundo trimestre de este año se cuenta con 20 mujeres y 13 hombres dedicados al desarrollo de investigación científica básica, clínica y sociomédica. Dentro del Sistema Nacional de Investigadores, se tienen registrados 40 mujeres y 28 hombres. En el Sistema Institucional de Investigadores, se registran 78 investigadores vigentes, de los cuales 45 son mujeres y 32 son 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, en las convocatorias institucionales como en las convocatorias para desarrollo de proyectos con financiamiento externo. Divulgar y asesorar a las y los investigadores en convocatorias internas y externas para financiamientos de proyectos de investigación.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Hasta el momento se han reportado 37 publicaciones, 12 con enfoque de género. De las 37 publicaciones, 34 de ellas son en colaboración.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los obstáculos son de carácter presupuestal, no obstante que se destinaron 4 mdp más al PPE022 respecto al año anterior, las políticas respecto a la adquisición de material y sustancias químicas para el desarrollo de los proyectos de investigación impiden el avance de estos, ya que dichos insumos se solicitan durante los primeros 3 meses del año, pero se reciben por los investigadores a finales de septiembre o incluso al año siguiente.



## 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

#### 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 cinco grandes etapas que se realizarán a lo largo del año para desarrollar e implementar la ENSANUT: 1) Diseño muestral y conceptual de la encuesta y consolidación de insumos de expertos para elaboración de cuestionarios, 2) Procesos de licitación de adquisición de material y equipo para la encuesta, 3) Programación del sistema de captura de la encuesta, 4) Capacitación y

### **Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

estandarización del personal de trabajo de campo y 5) Implementación de la encuesta. Se estima tener un 20% de avance.

En 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.

Se revisaron las aplicaciones de los diferentes cuestionarios programados.

Se inició y se continúan los procesos de licitación para la adquisición de material y equipo para la encuesta.

Se planeó la capacitación para ser realizada en el próximo trimestre. Se considera un 54% de avance en este indicador.

### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

El riesgo de contagio por COVID-19 continua. Para ello los encuestadores contarán con equipo de protección personal para la capacitación y durante todo el trabajo de campo para evitar contagios.

Se presentaron complicaciones administrativas en la liberación de las plazas eventuales para la contratación del personal de campo de la encuesta.

## 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 mil mujeres.

---

<b>Avance y explicación sobre los resultados alcanzados</b>
---

3. El acumulado al segundo trimestre muestra que han finalizado cerca de dieciséis mil mujeres. Debido a las campañas masivas para inscribirse aumentaron las inscripciones, pero para el corte de este trimestre aún no han finalizado el curso.
---

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
--

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

Actualmente el INSP, se encuentran 26 productos científicos de investigación reportados con perspectiva de género publicados, de los cuales 19 artículos reportan información desagregada para hombres y mujeres, en 9 caso el proyecto reporta información que hace visible las brechas entre hombres y mujeres, en 12 casos el proyecto hace visible inequidades o vulnerabilidades específicas de las mujeres y en 6 casos el proyecto

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

Al cierre del segundo trimestre, se revisaron 154 productos científicos, de los cuales 51 productos (44 artículos y 7 capítulos de libros) fueron reportados con perspectiva de género y al momento se encuentran publicados. De los productos científicos con perspectiva de género, se encontraron 32(63%) que reportan brechas entre hombres y mujeres, en 21(41%) casos el proyecto hace visible inequidades o vulnerabilidades específicas de las mujeres y en 17 (33%) casos el proyecto reporta información sobre problemáticas que afectan mayoritariamente a la salud y bienestar de las mujeres, por ejemplo, cáncer de mama o cérvico uterino, lactancia, embarazo en la adolescencia, etc. Se aclara que un artículo de investigación puede incluir más de 1 categoría mencionados previamente.

### 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 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 diversos eventos como seminarios y conversatorios que permiten visibilizar brechas en salud entre las poblaciones, por ejemplo, se organizó el seminario sobre el efecto de la exposición prenatal a tóxicos en retraso escolar. En el contexto del aniversario del Centro de Evaluación y Encuestas, se realizaron diversos eventos entre los que se encuentran: Resultados de la Encuesta Nacional

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de Salud y Nutrición Continua ENSANUT 2020 sobre COVID, La visión del futuro de la Evaluación, hacia donde va. En acciones de difusión se mandó felicitación al equipo de investigación por ganar un proyecto relacionado con la inteligencia artificial en la prevención del abuso sexual infantil en México. También se realizó difusión de los principios éticos considerados en el consentimiento informado, también se difundió el micrositio de las síntesis de políticas de salud.

En este segundo trimestre se firmó el Pronunciamiento Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual en la institución. Se difundió información referente al proyecto que obtuvieron investigadoras de salud reproductiva en Aplicación de la inteligencia artificial en la prevención del abuso sexual infantil en México "Pinta tu raya ASI".

Se organizaron seminarios de diversas temáticas que contribuyen visibilizar desigualdades en salud como: Diseño de estrategias de implementación para el control del cáncer en el mundo real, Aportes de la perspectiva transnacional al análisis de la Salud Pública en Población Migrante Mexicana en Estados Unidos, Resultados Principales del Proyecto de Demostración de Profilaxis pre-exposición a VIH(PREP) implementado en México entre 2018 y 2021, Virus del Papiloma Humano y Cáncer de Cabeza y Cuello: Potenciales biomarcadores, Trabajo doméstico remunerado y síntomas depresivos.

Hallazgos de una revisión sistemática con métodos mixtos. Adicionalmente, investigadoras del INSP presentaron resultados preliminares del proyecto "Impactos económicos y de salud de las enfermedades no transmisibles en mujeres en México". En temas de ética de difusión al personal del INSP se difundió material para conocer los derechos de las niñas, niñas y adolescentes, asimismo se dio a conocer la actualización del código de conducta por lo que invita a la comunidad a participar con sugerencias para el código de conducta 2022.

En cultura institucional, se difundió información del día naranja donde se invita a poner fin a la violencia contra las mujeres, también se difundió información de la política pública para prevenir el acoso y el hostigamiento sexual en el sistema de salud y del pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual en la institución.

En las redes sociales institucionales se promovió información de violencia en el hogar contra mujeres durante el confinamiento por Covid-19, lactancia materna (abril), paternidades y apoyo a la lactancia materna, brechas en la atención de mujeres durante el embarazo, parto y puerperio (mayo), adicionalmente sobre el tema de lactancia materna exclusiva y el costo de no amamantar en México: un llamado para la acción, un México para todas las personas, paternidades, abuso y maltrato en la vejez, desigualdades por condición indígena (junio).

Asimismo, se participó en la XV Sesión Ordinaria de la Red de Igualdad entre los Géneros organizada por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, la Universidad Autónoma de Tlaxcala y la Red de Igualdad entre Géneros realizada en el mes de junio.

### 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 operación 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) Establecimiento de prioridades institucionales, 2) Calendario de reuniones y 3) Funcionamiento del grupo de trabajo.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este primer trimestre se realizó un listado estableciendo las prioridades institucionales, se realizó una plática introductoria a los alumnos de nuevo ingreso de la residencia en medicina preventiva para socializar los protocolos institucionales de denuncia, se hicieron dos reuniones con personas de instituciones externas para explorar la posibilidad de realizar seminarios en el INSP. Se seleccionó información clave para realizar dos postales con los protocolos de denuncia en el INSP, se incorporó a la Asociación de Estudiantes de la

### **Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Escuela de Salud Pública de México en el Grupo de Trabajo, se circuló un taller de masculinidades para hombres.

En este segundo trimestre se colaboró con la Asociación de Estudiantes de la Escuela de Salud Pública de México en la tertulia de violencia, micromachismos y reeducación, en colaboración con el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva se organizaron dos talleres, denominados "Factores que intervienen en la discriminación en el aula" e "Investigación en salud pública con enfoque de género y derechos humanos". Adicionalmente, se colaboró con el personal de enlace de género del INSP en la revisión del Pronunciamiento de Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto, mismo que fue firmado el 21 de junio de 2022 por el Director General del INSP y difundido a toda la comunidad.

### **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, entre otras, de las desigualdades sociales observadas a lo largo de la vida.
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, repercuten 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**

En este primer trimestre se inició con la organización logística para revisar los cuestionarios de las diferentes Encuestas Nacionales de Salud y evaluar la pertinencia de las preguntas, se estima tener un 7% de avances en este indicador.

En el segundo semestre se terminó con la revisión de los cuestionarios de adolescentes y adultos ENSANUT Continua 2022, en la parte correspondiente a Salud Sexual y Reproductiva. Posteriormente, se hizo la revisión de los cuestionarios en la aplicación para Tablet para este tema y se propusieron modificaciones pertinentes para una mejor captación de la información. Se comenzaron a elaborar los manuales de capacitación para entrevistadores/as y el material que se utilizará en la capacitación. Se estima tener un avance del 33% en este indicador.

### **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:** 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 10,586 mil visitas, de las cuales 7,440 fueron mujeres, esto equivale al 70% de población femenina que ingresa a comolehago.org. Se observa que ingresaron más mujeres con edad promedio entre 18 a 24 años, seguido del rango de 25 a 34 años en este trimestre.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El acumulado al segundo trimestre muestra que se tuvieron en total 25,075 visitas, de las cuales 17,097 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, seguido del rango de 25 a 34 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 132 mujeres que han aprobado el curso virtual “Salud Sexual y reproductiva y prevención del embarazo en la adolescencia” (curso SSR), lo que representa un 9% de mujeres que terminan el curso.

El curso virtual está en funcionamiento. Actualmente se cuenta de enero a junio con 3,063 mujeres que han aprobado el curso virtual “Salud Sexual y reproductiva y prevención del embarazo en la adolescencia” (curso SSR), lo que representa un 57% de mujeres que terminan el curso.

### **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 como el curso virtual para prestadores de salud y página web comolehago.org tengan difusión por lo que es necesario medir el porcentaje de avance en acciones y materiales de difusión en estas herramientas.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este primer trimestre, como parte del esfuerzo permanente de dar mayor difusión al sitio de “¿Cómo le hago?” (CLH), es que en la página principal del Instituto Nacional de Salud Pública se sigue dando promoción a sus funciones. Actualmente esta información se encuentra localizada en la sección denominada “Información Relevante”, donde se publican actividades de la labor institucional. Asimismo, se han difundido en las redes sociales de la página web comoolehago.org, difusión de atención a la salud sexuales, servicios de salud amigables, además incluye la promoción de campañas de concientización, la conmemoración de

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

fechas destacadas y acciones a favor de la salud sexual y reproductiva y de la campaña "Yo decido". Se estima tener un 13% de avance en el indicador.

En el segundo trimestre, se continuo con el esfuerzo permanente de dar mayor difusión al sitio de "¿Cómo le hago?" (CLH), por ende, se siguió promocionando en la página principal del Instituto Nacional de Salud Pública, Actualmente esta información se encuentra localizada en la sección denominada "Información Relevante", donde se publican actividades de la labor institucional. Adicionalmente se ha difundido la página web CHL desde las redes sociales y de la cuenta de YouTube del INSP. Se seleccionaron elementos clave para la realización de un póster. Asimismo, en el mes de mayo se realizó difusión de la página web y del chat en escuelas secundarias de Chiapas.

### 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 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

Generación de evidencia científica sobre embarazo adolescente. Existe una clara necesidad de generar más y mejor evidencia científica que apoye las acciones del Estado Mexicano para reducir el embarazo en la adolescencia. El INSP generará manuscritos, presentaciones, participaciones en congreso o reportes que analicen las principales problemáticas de embarazos en etapa de la vida en México con perspectiva de género. En el INSP se genera información científica robusta para la prevención del embarazo en la adolescencia en México. 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. A lo largo del año el personal de investigación del INSP desarrollará 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, ya sea de investigación y/o de divulgación que directamente aborden la problemática del embarazo en la adolescencia y aporten nueva información a la comunidad científica y la población general, pudiendo ser manuscritos, presentaciones, participaciones en congresos o reportes.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### Primer Trimestre

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 este primer trimestre, se contó con la publicación de "*Continuum of care for maternal, newborn and child health: Evidence from a national survey in Mexico*".
3. Se continúa trabajando en los artículos "Embarazo en la adolescencia: Perfiles por edad", "Calendario de uso del condón masculino en 2018-2019" y "*Adolescent health services visits patterns*"
4. Se estima un 10% de avance en las acciones relacionadas con este indicador.

#### Segundo Trimestre

1. Se finalizó el artículo de divulgación "Calendario de uso del condón masculino en 2018-2019", el cual se encuentra en proceso de evaluación para su posible publicación en la revista Coyuntura Demográfica. Se aceptó para publicación en la revista de Salud Pública de México el artículo "Anticoncepción posevento obstétrico y embarazo subsecuente en adolescentes: perspectiva del personal de salud en México".
2. Se envió respuesta a revisores y segunda revisión al manuscrito "*Severe adverse maternal and neonatal outcomes in adolescent mother-newborn dyads: A multicentre study in Latin America*" a la revista *Maternal and Health Child Journal* para su posible publicación.
3. Se continúa trabajando en los artículos "Embarazo en la adolescencia: Perfiles por edad", y "*Adolescent health services visits patterns*"
4. Se está trabajando en un manuscrito titulado "*Real World Evidence to assess effective coverage of an adolescent pregnancy prevention program in Mexico*"
5. Se establecieron contenidos para realizar 5 *fact sheets* dirigidos a personal educativo de escuelas secundarias en Chiapas.

### 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

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 los que puede explicarse por factores como la falta de conocimientos, la presencia de actitudes desfavorables y la carencia de competencias específicas y de autoeficacia para el ejercicio de una sexualidad saludable. Por esto, es necesario ofrecer herramientas a los adolescentes que les ayuden a acercarse a los servicios de salud sexual y reproductiva a través de 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 2) Página *web comolehago* 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

Primer trimestre:

1. Para el monitoreo del indicador se han propuesto realizar como tareas generales: 1) Identificación de acciones para actualización de las herramientas digitales, 2) Realización de acciones para realizar desarrollos, y 3) Mantenimiento general anual de las herramientas digitales.
2. Este primer trimestre se ha detectaron temas y textos específicos de la página web comolehago.org para realizar material de difusión, se realizaron postales de realizaron postales de anticoncepción dual y anticonceptivos reversibles de larga duración para la página
3. Se tiene un avance de aproximadamente 15% en el actualización y mantenimiento de las herramientas digitales de prevención del embarazo en la adolescencia.

Segundo trimestre:

Se continuó trabajando en la revisión de temas para mejorar y actualizar contenidos de la página web comolehago.org. Se realizaron actualizaciones para optimizar la estabilidad del chat y la administración del 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

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

Primer trimestre:

1. El INSP continúa realizando actividades en el Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo en la Adolescencia (GIPEA), se participa de manera activa en el grupo del GIPEA, en la mesa técnica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

para la planeación estratégica en el marco de la reorientación de la ENAPEA, y como secretaria Técnica en el Grupo de Trabajo de Indicadores para Monitoreo y Seguimiento de la ENAPEA (GTIMSS).

2. Se asistió a la primera reunión del CTEDD realizada en marzo 2022, se participó en la primera reunión del GTIMSS celebrada el 24 de marzo 2022 y se tuvo una reunión de presentación de avances con la SCONAPO el 25 de marzo.
3. Como parte de las actividades del primer trimestre, se participó como parte del 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.

Segundo Trimestre:

1. El INSP continúa realizando actividades en el Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo en la Adolescencia (GIPEA), se participa de manera activa en el grupo del GIPEA, en la mesa técnica para la planeación estratégica en el marco de la reorientación de la ENAPEA, y se colabora con la Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo de Indicadores para Monitoreo y Seguimiento de la ENAPEA (GTIMSS).
2. En junio se llevó a cabo una reunión con el IMSS para presentar y poner a su disposición el Curso Masivo en línea denominado "Salud Sexual y reproductiva y prevención de embarazo en adolescentes".

### 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:** 136. Abastecer oportunamente medicamentos

#### Definición de la población objetivo

Pacientes ginecológicos, obstétricos y recién nacidos.

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

Los pacientes masculinos atendidos en el Instituto solo son aquellos productos de las pacientes ingresadas en la resolución de embarazo.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Se realiza la validación de las prescripciones médicas y se ha racionalizado el suministro de unidades en el área hospitalaria.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El resultado del porcentaje de abasto alcanza la meta programada, sin embargo, se presenta una diferencia derivada de las reconversiones hospitalarias para la asistencia médica, así como de los tiempos en que se efectúan los diversos procesos de compra de insumos médicos.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se propone la difusión en la prescripción de medicamentos genéricos como lo establecen las recomendaciones del Consejo de Salubridad General, con esta estrategia alcanzar el 100% de productos suministrados.

**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:**

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)

No obstante que en estos primeros 6 meses del 2022 se ha mantenido la reconversión de servicios para la atención aislada de pacientes COVID positivos, con las consecuentes alteraciones en diversos servicios, se ha logrado ir incrementando la productividad tanto de las consultas, como de los egresos hospitalarios y de los procedimientos quirúrgicos, en aras de ir superando los rezagos que se presentaron en algunas especialidades, sobre todo en las que atienden condiciones ginecológicas, con lo que se han rebasado las metas programadas de las variables que integran a los indicadores.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

134. Otorgar atención hospitalaria.

Conforme a lo esperado por el quehacer institucional, el 81.4% de los egresos hospitalarios de este periodo de seis meses ocurrieron entre población de sexo femenino, incluso superando la meta programada de forma discreta en 1.1%.

137. Mejorar la calidad de la atención a la salud.

En lo que toca a los procedimientos quirúrgicos, también estos muestran cifras superiores a las programadas, así se realizó un total de 3,032 procedimientos (V2) y de ellos el 56.7% (1,719) fueron de alta especialización y en población femenina, esto es 9.8% más de los esperados, gracias a la atingencia para acelerar 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**

programación de procedimientos no urgentes que se habían tenido que diferir por la pandemia, entre los cuales los que abordan problemática ginecológica fueron los más afectados en los dos años previos.

149. Reforzar las acciones contra la obesidad.

Al cierre del semestre se ha logrado una reducción del 25.9% en la proporción de población obesa, pasando de 55.6% en el primer trimestre a 41.2% al final de los 6 meses; sin embargo se trata de una cifra aún muy elevada, la cual se ha tratado de atacar a través de diversas estrategias nutricionales y dietéticas, educativas, de orientación y de acompañamiento, sobre todo por la relevancia que el problema de la obesidad tiene en la presentación de diversas patologías crónico-degenerativas tanto de las madres como de los bebés de éstas.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

En lo que respecta a las altas tasas de obesidad registradas en la población atendida durante este semestre, cabe resaltar que se ha continuado desarrollando el proyecto denominado "OBESO", y se han efectuado evaluaciones e intervenciones nutricias, sobre todo entre pacientes con mayor riesgo de tipo endocrinológico y materno fetal; sin embargo, dado que el tiempo de contacto con las pacientes es relativamente breve, porque se trata en su mayoría de pacientes obstétricas quienes una vez resolviendo el embarazo, dejan de acudir al INPer, es difícil tener logros importantes en cuanto al control de peso, aunque sí se proporcionan elementos educativos y de orientación nutricional a estas pacientes. Adicionalmente el tiempo de pandemia ha traído mayores dificultades para que la población se apegue a regímenes dietéticos saludables.

**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

En el segundo trimestre de 2022, la muestra de usuarios encuestados fue de 479 pacientes encuestados/as.

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

La población atendida y encuestada solo fueron mujeres.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De 479 pacientes encuestadas, se obtuvo el 93.7 de satisfacción por la atención recibida.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Dado a la pandemia de SARS-COV2 nos limitó a encuestar a toda la población que egreso de la Institución.

## 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:** 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 al recién nacido.

#### 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 y oportuno.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En este periodo de enero a junio de 2022 la cobertura de estudios en mujeres fue de 4467, tanto para VIH y otras ITS, a los hombres se le realizaron 543 estudios.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este periodo por cada hombre se atendieron 8 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 o profilaxis. Se continúa otorgando consejería. Buscar pacientes embarazadas hospitalizadas a las que no se les había realizado pruebas para detección de VIH y ofertárselas en su cama. Así como implementar programas para una mayor difusión de los beneficios de las pruebas de detección tanto de VIH como de otras ITS.

**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)

No obstante que en estos primeros 6 meses del 2022 se ha mantenido la reconversión de servicios para la atención aislada de pacientes COVID positivos, con las consecuentes alteraciones de productividad institucional, las consultas muestran cifras absolutas superiores a las estimadas para este periodo, gracias a los esfuerzos de las diferentes especialidades por reactivar aquello que sufrió de rezagos temporales.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

142. Establecer un programa para mujeres y la igualdad de género.

El 90.4% de las consultas otorgadas en este semestre fueron realizadas en población femenina. Los esfuerzos institucionales por mejorar la productividad tras más de 2 años de pandemia han rendido frutos, entre otras cosas porque el número total de consultas alcanzó la cifra de 47,745 (V2), lo que representa un incremento relativo de 26.4% con respecto de las 37,767 programadas, y 23.6% de incremento relativo en las consultas otorgadas a población femenina (VI).

## 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

Se continúa en pandemia por COVID-19, con alta incidencia de casos positivos, por lo que aún no ha sido posible regresar a las condiciones previas, sobre todo porque se han tenido que conservar servicios destinados exclusivamente para el manejo de pacientes positivos con el propósito de evitar contagios. Afortunadamente la amplia cobertura de vacunación en la población, así como todas las medidas de higiene y prevención, han contribuido de forma importante a que la mayoría de los casos que se presentan hoy en día, sean no graves.

**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, a través del 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; en donde 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, a realizar acciones tendientes a satisfacer necesidades en el ámbito de la atención médica, en beneficio de la mujer y la población en su conjunto, a través del Programa P016 "Prevención y atención del VIH/SIDA y otras ITS".

Por lo que se considera que el Hospital General de México, favorece con sus acciones a la atención de la brecha de desigualdad, al brindar cuidados médicos a la población, sin distinción de género, raza, 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 "Prevención y atención de VIH/SIDA y otras ITS" en el Hospital General de México tiene una asignación de recursos para el ejercicio de 2022 de \$ 1,453,134.00 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.

#### Acciones Afirmativas

CONCEPTOS	TOTAL
Consultas	2,553
Consultas de primera vez: 987	
Consultas Subsecuente: 1,566	



## 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)

Ingresos Hospitalarios	198
Egresos Hospitalarios	185
Días Estancias	2,890
Promedio Días Estancia	15.62
Días Paciente	2,934
Días Cama	4,260
Porcentaje de Ocupación Hospitalaria	68.87
Estudios de VIH/SIDA y otras ITS	2,515
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres 1,427</li> <li>Hombres 1,088</li> </ul>	

#### Educación para la Salud:

El Hospital está operando en casi todas sus áreas, por lo que continúa incrementando los temas de Educación para la Salud que son dirigidas hacia los y las pacientes en la Institución a fin de continuar con el seguimiento en sus tratamientos, por lo que se describen los temas relacionados más importantes entre otros.

TEMAS DE EDUCACIÓN PARA LA SALUD: SEGUNDO TRIMESTRE 2022	Mujeres	Hombres	Total
Cuidados Durante el Embarazo: Datos de Alarma	78	0	78
Cuidados Posteriores a Tratamiento Oncológico	56	18	74
Detección Oportuna de Cáncer de Próstata	234	316	550
Educación en Diabetes Gestacional	63	3	66
Lactancia Materna	119	18	137
Medidas de Prevención para Obesidad y Sobrepeso	149	97	246
Medidas de Prevención para Obesidad y Sobrepeso Infantil	37	12	49
Planificación Familiar	120	0	120
Reconocer los Signos más Frecuentes de la Violencia Intrafamiliares	100	0	100
Cáncer de testículo, detección oportuna y colocación de prótesis	32	142	174

**Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)**

Cuidados al Recién Nacido	41	5	46
Prevención de Cáncer Cérvico Uterino	265	56	321
Prevención de Cáncer de Mama (Auto Exploración)	492	131	623
Salud Sexual y Reproductiva (Prevención de ETS)	118	0	118
Embarazo en la Adolescencia	20	0	20
Total	1,924	798	2,722

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Acciones específicas hacia la equidad de género, brindando atención médica a mujeres con VIH/SIDA y Otras ITS, por lo que en el ejercicio 2022, le asignó recursos por la cantidad de 1,453,134.00, al Programa PO16 Prevención y Atención del VIH/SIDA y Otras ITS.

Para la evaluación del Programa se cuenta con los indicadores, **Porcentaje de Mujeres Detectadas con VIH/SIDA y Otras ITS** y el indicador **Porcentaje de Mujeres Satisfechas con la Atención recibida en el área de VIH/SIDA y Otras ITS**.

El indicado **Porcentaje de Mujeres Detectadas con VIH/SIDA y Otras ITS**, alcanzó un resultado de  $(26/1,427)=1.8\%$ , superior a la meta programada de  $(13/1,218)=1.1\%$ , por lo que el nivel de cumplimiento quedó en 163.6%, el indicador quedó por arriba de la meta en 0.7 puntos porcentuales; así también las variables absolutas, la variable V1, se incrementó en 13 mujeres más positivas, respecto a la meta programada y la variable V2, el incremento fueron 209 mujeres más que se realizaron la prueba, la causa de las variaciones están en función a la demanda de salud de la población en éstos temas.

El indicado **Porcentaje de Mujeres Satisfechas con la Atención Médica Recibida en el Área de VIH/SIDA y otras ITS**, alcanzó un resultado de  $(47/49)=95.9\%$ , superior a la meta programada de  $(42/49)=85.7\%$ , por lo que el nivel de cumplimiento quedó en 111.9%, el indicador quedó por arriba de la meta en 10.2 puntos porcentuales; así también en la variable absoluta, la variable V1, se incrementó en 5 mujeres más positivas, respecto a la meta programada y la variable V2, quedó igual de mujeres que realizaron la prueba, la causa de las variaciones están en función a la demanda de salud de la población en éstos temas.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

En materia de orientación, educación y prevención sobre la salud de la población, es una oportunidad que las Instituciones de la Salud tienen, ya que es uno de los canales más adecuados para orientar, enfocar, abordar y transmitir estos conocimientos en lenguaje ciudadano con el propósito de abatir los índices de pacientes infectados por VIH/SIDA y otros ITS. Sin embargo, el obstáculo al que se enfrentan las Instituciones son los recursos disponibles para realizar estas actividades y ampliar la cobertura en la atención, por lo tanto, el objetivo principal es la educación y la prevención de la salud.

Así también, el reconocimiento y responsabilidad que deben asumir estos pacientes, de recibir la orientación y cuidados a seguir, para llevar una vida con calidad.

## 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 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

Durante el primer y segundo trimestre del ciclo presupuestario 2022 se aplicó la vacuna contra la influenza estacional, a las mujeres embarazadas, sin derechohabencia de las áreas de responsabilidad de la Secretaría de Salud con un avance del 17.73 % quedando con 2.27 puntos porcentuales por debajo de la meta estimada

---

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

debido a baja demanda de los biológicos en las unidades de salud y asignación del personal de vacunación de los Centros de Salud, a los módulos de aplicación de la vacuna contra el SARS-CoV2 (COVID-19).

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

No se alcanzó la meta programada debido a la baja demanda de los biológicos en las unidades de salud y asignación del personal de vacunación de los Centros de Salud, a los módulos de aplicación de la vacuna contra el 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:** 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

El Hospital de la Mujer es una unidad hospitalaria que ofrece los servicios de atención médica especializada dirigida específicamente a la mujer y su neonato, otorgando las especialidades en Ginecología, Obstetricia y Oncología. Así como la atención médica dirigida a su neonato en el momento de nacer hasta su recuperación en las áreas de Neonatología, con el equipo y personal médico adecuado.

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

Todas las actividades y procedimientos realizados para la atención médica requerida por la población que busca los servicios que se otorgan en la unidad se ejecutan con apego a las normas y parámetros institucionales e internacionales que garantizan la igualdad y equidad de género, respetando siempre toda preferencia de religión, idioma, raza o género.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el período en reporte se muestran los siguientes avances:

En relación al Porcentaje de mujeres egresadas por mejoría, se egresan 4,676 mujeres, de las cuales 4,597 de ellas lo hacen por mejoría en su salud, lo cual representa un 98.3% del total. Con respecto a la meta

### **Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

programada existe una pequeña variación del 0.7 puntos la cual obedece a una distribución paulatina de los medicamentos e insumos requeridos para la atención médica.

### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Hasta este período se han presentado dificultades y las barreras para tener acceso a los métodos anticonceptivos y servicios de salud sexual y reproductiva, lo que ha originado altas tasas de embarazo y maternidad entre las adolescentes.

Debido a la falta de insumos especializados, contratos de mantenimiento y/o de operación destinados a la atención médica oncológica se han diferido y referido a las pacientes que requieren, ya sea del inicio y/o seguimiento del tratamiento indicado médicamente. Lo que incrementa el riesgo de vida de dichas pacientes.

El control integral del cáncer abarca la prevención, el diagnóstico temprano y la detección, el tratamiento y la atención paliativa. Todo ello tiene que formar parte de un robusto plan inter hospitales de alta especialidad a fin de asistir a los y las pacientes y así proteger a la población frente a la aparición del cáncer y tratar a quienes precisan 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:** 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:** 1. 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 estatal en general, especialmente aquella con prevalencia de mala alimentación, sobrepeso y obesidad, así como otros factores de riesgo para el desarrollo de enfermedades no transmisibles y transmisibles, tanto en entornos públicos como en laborales y escolares.

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

En México se ha documentado desde hace varias décadas una transformación de su escenario epidemiológico, la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT)<sup>4</sup> 2020 muestra que en nuestro país las prevalencias de sobrepeso y obesidad en todos los grupos de edad, son un grave problema de salud pública, aunado a la inseguridad alimentaria y a un alto consumo de alimentos no recomendables (alimentos de alta densidad energética y bajo valor nutricional), bajo consumo de alimentos recomendables para consumo cotidiano como verduras, frutas, leguminosas, semillas, cereales integrales, agua sola; así como bajos niveles de actividad física.

En la población preescolar 0 – 4 años, la prevalencia de sobrepeso + obesidad es de 8.4%, mientras que la talla baja se encuentra en el 13.9%, respecto al comportamiento alimentaria, del grupo de alimentos recomendables para consumo cotidiano, existe un bajo consumo de frutas, verduras y leguminosas (agua sola: 89.8%, grupo lácteos: 73.6%, frutas 58.9%, verduras 32.2%, leguminosas 20%), y un alto consumo de alimentos no recomendables principalmente bebidas azucaradas (85.7%), botanas, dulces y postres (56.6%).

Los escolares de 5 a 11 años, el sobrepeso + obesidad se encuentra en el 38.2%, siendo mayor en hombres que en mujeres, en cuanto a su consumo alimentario, en el grupo de alimentos recomendables se encuentra en primer lugar el agua sola (90.2%), lácteos (57.6%), y frutas (53.3%), en cuanto alimentos recomendables, las

<sup>4</sup> Secretaría de Salud, Instituto Nacional de Salud Pública. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2020 sobre COVID-19. Resultados nacionales. Disponible en: <https://ensanut.insp.mx/encuestas/ensanutcontinua2020/doctos/informes/ensanutCovid19ResultadosNacionales.pdf>

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

bebidas azucaradas se consumen en el 90.9% de los escolares, seguido del 50% en cereales, dulces, botanas y postres.

La población adolescentes de 12 a 19 años, el sobrepeso + obesidad se encuentra en el 43.8%, con mayor prevalencia de sobrepeso en mujeres, la región norte es la zona con las cifras más altas en este grupo, respecto al consumo de alimentos recomendables, el agua se encuentra en el 81.6%, carnes no procesadas 54.15, lácteos 46.5%, frutas 42.5%, solo uno de tres adolescentes consume verduras y huevo, en contraste 9 de cada 10 consume bebidas azucaradas, para el caso de botanas, dulces, y postres, cereales dulces y comida rápida estas oscilan entre el 46.1%, 35.5% y 34.2 respectivamente.

Para el grupo de población de adultos de 20 años y más, la prevalencia de sobrepeso + obesidad se encuentra en el 74.1%, siendo mayor el sobrepeso en hombres y la obesidad en mujeres, siendo la región norte y centro las de mayor prevalencia. La hipertensión arterial en este grupo tiene una prevalencia del 11.5% en mujeres y 19.6% en hombres. La prevalencia de diabetes se encuentra en el 15.7% (11.1% diagnosticada y 4.6% no diagnosticada). La prevalencia de adultos con colesterol alto fue de 26.6%, de triglicéridos altos fue de 48.9%. Respecto al consumo de alimentos recomendables en adultos, el 88.7% reportó consumo cotidiano de agua, 65% carnes no procesadas, 50.7% y 50.3% verduras y frutas. En cuanto alimentos no recomendables los más consumidos fueron: bebidas endulzadas (86.7%), seguido del grupo de cereales dulces y el grupo de botanas, dulces y postres (35.9 y 29.8%, respectivamente).

Relacionado a la seguridad alimentaria, el 59.1% de los hogares se encuentra en algún grado de inseguridad alimentaria, de los cuales un 20.6% es moderada y severa, lo que significa que en los últimos 3 meses redujeron la cantidad de alimentos que consumen habitualmente

Estas cifras señalan la emergencia y la necesidad de continuar actuando sobre este factor de riesgo en todos los grupos de edad dirigido a hombres y mujeres, tal como lo ha recomendado el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) en sus estudios diagnósticos del derecho a la salud y a la alimentación 2018<sup>5,6</sup>, en los que se señala la necesidad de contribuir de forma prioritaria a reducir la incidencia de la epidemia de obesidad y sobrepeso, con especial atención en el grupo de niños, niñas y mujeres adultas.

Siendo la alimentación uno de los factores y determinantes que más tienen influencia en la nutrición, salud y bienestar de las personas, es de importancia la identificación de los patrones de alimentación y las características de la dieta de una población, pues una dieta correcta y saludable contribuye a disminuir y controlar las diferentes formas de mala nutrición, ya sea por exceso o deficiencia, así como las enfermedades no transmisibles. Los hábitos de alimentación de las personas se desarrollan y pueden modificarse a lo largo de la vida, la práctica de una lactancia materna adecuada favorece el sano crecimiento y desarrollo.

Por el contrario, cuando se presentan desajustes en la alimentación de las personas, cómo el exceso del consumo calórico y nutrimentos críticos que superen el 10% de azúcares libres, 30% de grasas totales, 10% de grasas saturadas y más de 5 gramos de sal equivalente a 2 g de sodio por día, incrementan los riesgos a la salud de las personas.<sup>7</sup>

La diversidad dietética de la población mexicana está caracterizada por un bajo consumo de alimentos recomendables como verduras, frutas, leguminosas, agua simple, huevo y lácteos; y un elevado consumo de productos no recomendados para su consumo diario, caracterizados por alimentos y bebidas no alcohólicas preenvasados con alta densidad energética y bajo valor nutrimental. Se ha descrito que México es de los

<sup>5</sup> CONEVAL. Estudio diagnóstico del derecho a la salud 2018. México. 2018. Disponible en: <https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Paginas/Estudios-sobre-derechos-sociales.aspx>

<sup>6</sup> CONEVAL. Estudio diagnóstico del derecho a la alimentación nutritiva y de calidad. México. 2018. Disponible en: <https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Paginas/Estudios-sobre-derechos-sociales.aspx>

<sup>7</sup> Organización Mundial de la Salud. Estrategia Mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud. 2017. Disponible en: <https://www.who.int/dietphysicalactivity/es/>



## 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

países con mayor consumo de bebidas azucaradas con un consumo de 163 litros per cápita.<sup>8</sup> La Organización Mundial de la Salud ha señalado el incremento que ha tenido en toda Latinoamérica, incluyendo México, en donde la venta y consumo de alimentos ultra procesados ha alcanzado las 522 kcal per cápita/día en 2019.

Aunado al problema de exceso de peso en la población mexicana y los patrones alimentarios inadecuados, el INEGI ha documentado que menos de la mitad de la población (42.1%) 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), y aunque el 63% de las personas reconoce la importancia de llevar una vida activa para su salud, señalan barreras como falta de tiempo, cansancio, problemas de salud o pereza.<sup>9</sup>

Por su parte, la lactancia materna siendo uno de los factores protectores para la nutrición y salud de niñas, niños y mujeres en periodo de lactancia, con efectos positivos en el largo plazo para la prevención de enfermedades no transmisibles, la ENSANUT 2018 ha descrito los bajos niveles de su práctica en la población mexicana, llegando solo al 28.6% de lactancia materna exclusiva en los primeros 6 meses de vida, y 29% en la lactancia continuada hasta los 2 años.

Otros de los determinantes personales de la salud que afectan un estilo de vida saludable en las personas es el consumo de tabaco y bebidas alcohólicas, la ENSANUT 2018 ha señalado que en población de 10 a 19 años el consumo de tabaco es del 5.1% y en población de 20 años y más del 11.4%, con un promedio de cigarros fumados de 7.1 por día. Respecto al consumo de bebidas alcohólicas en población de 10 a 19 años, se ha reportado que el 21.7% ha tomado alcohol, y en personas de 20 años y más es el 63.8%.

Estos determinantes de la salud generan las actuales prevalencias para los principales factores de riesgo de enfermedades no transmisibles. Respecto a la diabetes la prevalencia pasó de 9.2% en 2012 a 10.3% en 2018 es decir cerca de 8.6 millones de personas, en cuanto a la hipertensión su prevalencia pasó de 16.6% a 18.4% en 2014, respecto a población con niveles altos de colesterol y triglicéridos en sangre, en 2018 se encontró que el 19.5% de las personas de 20 años y más presentan cifras elevadas.

Lo anterior conmina y urge a dar continuidad a la protección de la salud de las personas a través de la implementación de acción de promoción de la salud que contribuyan a mejorar su estilo de vida, el autocuidado de la salud individual y colectivo y la procuración de un entorno saludable que permita tener las opciones necesarias para poder llevar una vida activa, acceder a una alimentación correcta y disminuir los factores para consumo de tabaco.

Es así como es imprescindible que, en términos de lo establecido por la Ley General de Salud, se lleve a cabo con toda la población acciones de educación para la salud con el objeto de crear, conservar y mejorar sus condiciones deseables de salud, a través de la nutrición, la orientación alimentaria, la actividad física y el fomento sanitario

<sup>8</sup> Colchero A, Popkin B, Rivera J, Wen Ng S. Beverage purchases from stores in Mexico under the excise tax on sugar sweetened beverages: observational study. The BMJ 2015;352:h6704 | doi: 10.1136/bmj.h6704

<sup>9</sup> INEGI. Módulo de Práctica Deportiva y Ejercicio Físico. Noviembre 2019. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/moprade/>

### 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 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 segundo trimestre de 2022 se han atendido a un total de 3,859,122 personas, siendo 2,388,176 mujeres y 1,470,946 hombres a través de las acciones de promoción de la salud, son personas impactadas con estrategias educativas 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 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:

- En el inicio de este ejercicio fiscal 2022 existe retraso en las ministraciones del recurso, además que los procesos administrativos requieren tiempo para la adquisición o contratación de lo necesario para comenzar a operar, por lo que se vio mermado el avance de estas acciones en el primer trimestre, pero para el segundo trimestre hay recuperación y alcance de la meta.
- Se trata de información preliminar debido a que no se alcanza el registro total de todas las jurisdicciones al corte del 30 de junio de 2022.

#### 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.

## 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 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, y como desde hace más de 5 años, 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, ultra 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. De esta forma estas condiciones contribuyen a la aparición de enfermedades cardiometabólicas como Diabetes Mellitus tipo 2, Hipertensión Arterial, e incremento de padecer dislipidemias por la gran cantidad de factores de riesgo que comparten en común.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Durante el periodo comprendido entre abril-junio 2022 (segundo trimestre) se informa sobre el avance de las acciones de detección de enfermedades cardiometabólicas 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). En donde el tamizaje es una actividad que se realiza por medio de la herramienta denominada "Cuestionario de Factores de Riesgo" para detectar de

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

forma temprana si las mujeres de 20 años y más de edad presentan algún tipo de alteración metabólica, que le pongan en riesgo de padecer alguna enfermedad cardiometabólica. Asimismo, de forma paralela, se continúan con el reforzamiento de las acciones para la confirmación diagnóstica de forma temprana e inicio de un tratamiento oportuno, lo cual favorece el control de las enfermedades cardiometabólicas y el retraso en la aparición de sus complicaciones.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los resultados obtenidos durante el segundo trimestre 2022, aún son preliminares recopilando los datos con fecha de corte (04 de julio 2022), 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:** continúan siendo las fechas de registro de información en el Subsistema de prestación de servicios SINBA-SIS por parte de los Servicios Estatales de Salud. 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 2020 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.

## 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 contra las Adicciones

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** X00

**Nombre de la UR:** Comisión Nacional contra las Adicciones

**Clave del Pp:** E025

**Nombre del Pp:** Prevención y Atención contra las Adicciones

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

**Número y denominación de la acción:** 138. Fortalecer la prevención y atención de las adicciones con perspectiva de género.

#### Definición de la población objetivo

Para efectos de la cuantificación de las poblaciones, se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

**POBLACIÓN POTENCIAL.** La población de entre 6 y 65 años del país, eventualmente susceptible de consumir sustancias adictivas.

**POBLACIÓN OBJETIVO.** La población de entre 6 y 65 años del país, derivado del cambio en el panorama epidemiológico nacional, al adelanto de la edad de inicio de consumo y por abarcar un segmento de la población altamente vulnerable, se considera el mismo rango de edad que la población potencial.

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

La Secretaría de Salud, a través de la Comisión Nacional contra las Adicciones, de manera periódica realiza encuestas para conocer la situación en que se encuentra el consumo de sustancias psicoactivas entre la población. Dichas encuestas se realizan a nivel nacional, cuentan con representatividad estatal, y desagregan los datos considerando sexo y rangos de edad.

La más reciente, es la Encuesta Nacional de Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco 2016- 2017 (ENCODAT 2016 – 2017) que se efectuó entre población de 12 a 65 años de edad, en hogares.

La ENCODAT 2016-2017\* reporta que 14.9 millones de mexicanos son fumadores actuales: 3.8 millones de mujeres y 11.1 millones de hombres; de los cuales 5.4 millones fuman diariamente y 9.4 millones fuman de forma ocasional.

La población de 12 a 65 años de edad reporta que el 17.6% fuma tabaco ocasionalmente; lo cual representa a 14.9 millones de fumadores mexicanos; de los cuales, el 8.7% (3 millones 812 mil) son mujeres y el 27.1% (11 millones 78 mil) son hombres.

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

En lo que respecta a Alcohol, 71% de la población de 12 a 65 años ha consumido alcohol alguna vez en la vida (80.1% hombres y 62.6% mujeres).

La posible dependencia al alcohol fue de 2.2% (1.8 millones) (hombres 3.9% y mujeres 0.6%)

En población adolescente, 12 a 17 años, el consumo excesivo al alcohol fue de 0.8 (115 mil) (0.9% hombres y 0.7% mujeres).

En el rubro de drogas ilícitas, del rango de 12 a 65 años, 9.9% las ha consumido alguna vez en la vida (15.8% hombres y 4.3% mujeres), 2.7% las ha consumido en el último año (4.4% hombres y 1.1% mujeres) y 1.4% en el último mes (2.6% hombres, 0.4% mujeres).

1.3% ha consumido drogas médicas alguna vez (1.7% hombres, 0.9% mujeres).

8.6% ha consumido marihuana alguna vez en la vida, 2.1% en el último año (1.8 millones) y 1.2% en el último mes.

3.5% ha consumido cocaína alguna vez en la vida, 0.8% en el último año y 0.4% en el último mes.

El consumo de otras drogas ilegales presenta prevalencias iguales o inferiores al 1.1% para el consumo alguna vez, de 0.2% en el último año y de 0.1% en el último mes.

La edad de inicio de consumo de drogas es de 17.8 años (hombres 17.7 y mujeres 18.2).

Con respecto a la Población adolescente (12-17 años), la ENCODAT muestra que: 6.4% ha consumido cualquier droga alguna vez, el 3.1% lo ha hecho en el último año (437 mil) y el 1.2% en el último mes.

6.2% ha consumido drogas ilegales alguna vez (6.6% hombres y 5.8% mujeres), 2.9% en el último año y 1.2% lo ha hecho en el último mes.

5.3% ha consumido marihuana, 1.1% cocaína y 1.3% inhalables alguna vez.

Con relación a 2011, el consumo en adolescentes incrementó tanto en hombres como en mujeres, particularmente el de marihuana; en tanto que el consumo de cocaína e inhalables permaneció estable.

Los datos de la ENCODAT señalan la necesidad de reforzar las acciones desarrolladas para reducir la demanda de drogas. Dado los aumentos en el consumo de sustancias con respecto a años anteriores, resulta urgente ampliar la política de prevención y tratamiento; así como dirigir acciones de prevención en edades previas al consumo.

En lo que concierne a la población de mujeres, se observan incrementos significativos, especialmente entre población menor de 18 años.

Con el fin de ampliar el diagnóstico, se presentan los resultados de personas usuarias de sustancias psicoactivas que acudieron a solicitar tratamiento a las Unidades de Especialidades Médicas- Centros de Atención Primaria en Adicciones (UNEME – CAPA) durante el periodo que comprende del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, en el rubro de droga de mayor impacto (sustancia que desde la percepción del paciente le ha provocado mayor daño en su salud y/o en otras esferas de su vida) se encontró que:

El primer lugar lo ocupó el alcohol, con un 31.48% del total de pacientes; de este porcentaje, los hombres representaron el 68.24% y las mujeres el 31.76%.

El segundo lugar como droga de impacto fue para la metanfetamina (cristal), con un 30.34%; del cual los hombres representaron el 77.72% y las mujeres el 22.28%.

#### Género

En México se cuenta con diversos estudios sobre género y el consumo de drogas, en los que se muestra que las mujeres tienen menores posibilidades de poder acceder a los servicios preventivos y/o de tratamiento; que éstos en su mayoría no cuentan con una perspectiva de género; que la investigación sobre daños y

## 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

consecuencias se basan primordialmente en la biología de los hombres; que es escasa la capacitación de los equipos de salud sobre el género.

Los estudios muestran que aún y cuando la mujer ha ido incorporándose al ámbito público (en determinados estratos sociales) y ha conseguido entrar al sector productivo y recibir remuneración por su trabajo, tener mayor control sobre sus vidas, el conseguir entrar a espacios de esparcimiento que antes le eran negados (como bares), las mujeres siguen enfrentando una serie de problemas vinculados a su condición de género. Scheinkman (2010) señala que "aún con todos los cambios recientes en los roles de la mujer y su posición en el mundo provocado por la anticoncepción y la independencia económica, las mujeres aún sufren de una herencia de desigualdad que se aplica a la vida emocional de las parejas" y esta condición se refleja también en la vida de las mujeres que consumen alcohol.

"Las mujeres tienen tensiones al interior de su hogar, por ejemplo cumplir con la doble jornada de trabajo, la violencia familiar donde son objeto de violencia por parte de su pareja y/o cualquier otro varón de la familia (padre, hermano, etc.), la depresión porque se ven y sienten devaluadas; algunas mujeres se vinculan sentimentalmente con su pareja haciendo uso del alcohol; sentirse culpables por pensar que no cumplen a cabalidad los roles de madres-esposas, o simplemente de mujeres "decentes" y cuando beben son percibidas con mayor accesibilidad a su sexualidad. Además, hay una fuerte tendencia social a que cuando las mujeres beben se rompen los vínculos familiares y las redes sociales que la rodean, suelen quedar en el olvido o abandono, lo que dificulta aún más salir del problema. Por lo tanto, la constitución de los cuerpos biológicos, los mandatos sociales en los géneros y los contextos culturales e históricos son determinantes en la forma diferenciada de enfermar de las mujeres y hombres."

Con base en lo anterior, CONADIC considera que es necesario reforzar las acciones de prevención del consumo e iniciarlas en etapas tempranas, a partir de los 6 años de edad, otra de las acciones, es reforzar la detección oportuna del consumo, en etapas iniciales o antes de que se reporte; para ello, se continuará con la implementación de diversas acciones que se enfocan no solamente en la prevención sino también en el tratamiento, incorporando la perspectiva de salud mental con enfoque de género, obteniendo resultados medibles por medio de los siguientes indicadores:

- Porcentaje de personas con consumo de sustancias psicoactivas y/o con problemas de salud mental, así como sus familiares, atendidas en 18 entidades del país con mayor índice de criminalidad y violencia, en 18 entidades del país con mayor índice de criminalidad y violencia.
- Porcentaje de acciones de prevención del consumo de sustancias psicoactivas y/o de salud mental a personas de 6 años en adelante, en 18 entidades del país con mayor índice de criminalidad y violencia.
- Porcentaje de acciones de apoyo psicológico y social a mujeres sobrevivientes de violencia y/o familias en las 32 entidades del país.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

-----

### **Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Es importante destacar que derivado de la apertura de actividades en las UNEME CAPA y el regreso paulatino de forma presencial a los servicios, el personal se ha enfocado en las acciones de prevención, promoción y difusión de las atenciones que brindan, es por ello que considerando lo anterior respecto del indicador de acciones de prevención se alcanza un 99% del cumplimiento de la meta asignada para este semestre, teniendo en cuenta este comportamiento es que los indicadores que tienen que ver con el tratamiento se encuentran por debajo de lo esperado un 47% en el acompañamiento psicológico y social a mujeres y familiares con alguna consideración respecto a la violencia; así mismo un 39% en la atención de personas con consumo de sustancias y/o problemas de salud mental así como sus familiares, en zonas con alto índice de criminalidad y violencia, en las entidades del país que presentan mayores índices de estas condiciones.

Se considera que, de acuerdo con el comportamiento mostrado para el primer semestre, los indicadores que se encuentran con un bajo desempeño puedan repuntar, derivado de que en este se estuvieron realizando acciones de prevención y promoción, de este modo se proyecta que puede existir mayor demanda de tratamiento para el segundo semestre.

### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Como una oportunidad importante se observa que es necesario desarrollar estrategias constantes de sensibilización y capacitación para el personal operativo de las unidades con la finalidad de identificar de manera temprana y oportuna, las situaciones asociadas a las conductas de violencia para ofrecer los apoyos necesarios. Adicionalmente se observa que es importante reforzar el registro de las acciones en el sistema.



## 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-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

10,000 Efectivos de la Secretaría de Marina (5,400 Mujeres y 4,600 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: "Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal del Recurso Humano de la Institución", "El empoderamiento y resiliencia a partir de la superación de un evento traumático por Hostigamiento y Acoso Sexual, Hostigamiento y Acoso Laboral y Discriminación", "Liderazgo de la Mujer en la Secretaría de Marina" y "Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género con énfasis en el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual". La Secretaría de Marina tiene programado capacitar durante el presente ejercicio fiscal a un total de 10,000 elementos navales (5,400 Mujeres y 4,600 Hombres) en los temas en comento.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Capacitar en materia de: "Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal del Recurso Humano de la Institución", "El empoderamiento y resiliencia a partir de la superación de un evento traumático por Hostigamiento y Acoso Sexual, Hostigamiento y Acoso Laboral y Discriminación", "Liderazgo de la Mujer en la Secretaría de Marina" y "Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género con énfasis en el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual" 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 segundo trimestre del presente año, se realizó la planeación y el trámite administrativo para llevar a cabo la contratación de los servicios de capacitación a servidoras y servidores públicos en materia de igualdad de género, a través de cursos y seminarios en línea al personal de la Secretaría de Marina (Mujeres y Hombres) adscritos a los diversos Mandos Navales, Direcciones Generales, Direcciones Generales Adjuntas, Unidades y Establecimientos Navales del Área Metropolitana, con lo cual se impactará a 5,400 Mujeres y 4,600 Hombres que laboran en la Institución.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Obstáculos:** El contraste entre el precio y la calidad de los servicios de capacitación, limita la oferta de empresas capacitadoras en materia de Igualdad de Género con la calidad requerida por la importancia y trascendencia del impacto positivo en el personal naval, (Mujeres y Hombres) como población objetivo y de la mayor importancia como recurso humano de la institución para lograr un cambio de cultura Institucional a favor de la Igualdad Sustantiva.

**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.

## 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:** 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

1,500 efectivos Navales de la Secretaría de Marina-Armada de México (810 Mujeres y 690 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 1,500 elementos navales (810 mujeres y 690 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% de las mujeres de la Institución, a fin de generar 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 segundo 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.

### 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.

## 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:** 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

35,000 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 diferentes Mandos Navales localizados en ambos litorales del país y a las Direcciones Generales, Direcciones Generales Adjuntas, Unidades y Establecimientos Navales del Área Metropolitana, 35,000 artículos de difusión con contenido relativo a los temas antes citados, destinados a beneficiar a 18,900 mujeres y 16,100 hombres.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Distribuir al 100% de las mujeres 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 diferentes 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 segundo trimestre del presente año, se realizó la evaluación y el trámite administrativo para la contratación de servicios de impresión y elaboración de material informativo en materia de Igualdad de Género para atenciones de los Mandos Superiores, Medios, Homólogos, Operativos y Administrativos de la Secretaría de Marina-Armada de México, de acuerdo a lo establecido a la Ley General de Adquisiciones, Arrendamiento y Servicios del Sector Público, así como su respectivo reglamento, toda vez que se tiene programado adquirir y distribuir 35,000 artículos de difusión en materia de Igualdad de Género a los diferentes Mandos Navales ubicados en ambos litorales, además de las Direcciones Generales, Direcciones Generales Adjuntas, Unidades y Establecimientos Navales del Área Metropolitana, durante los meses de junio a agosto del presente año, con mayor énfasis en las mujeres de la institución.

### 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.

## 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:** 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.

Análisis sobre la conflictividad laboral individual:

- Como resultado de atender un total de 112,461 servicios de orientación y asesoría jurídica personalizada, el 45%, es decir **50,657** servicios fueron para la mujer trabajadora y beneficiaria. Esta última cifra se compone de: 22,312 orientaciones telefónicas, 6,313 servicios atendidos vía correo electrónico y 22,032 asesorías a mujeres que acudieron de forma personal en las 49 representaciones que PROFEDET tiene en sus oficinas en la Ciudad de México y en el interior de la República.
- En el servicio de mediación (antes conciliación) de un total de 4,448 asuntos, **1,471** estuvieron referidos a mujeres trabajadoras y beneficiarias, es decir el 33% del total de mediaciones concluidas.
- En la representación jurídica bajo el enfoque de género se concluyeron **6,501** juicios para defender los derechos de la mujer trabajadora, 62% respecto a un total de 10,527 demandas concluidas al mes de junio de 2022.
- Por su parte en demandas de amparo se concluyeron 236 asuntos concluidos, donde **113** corresponden a mujeres, el 48% en relación con el total de amparos concluidos

### 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 Interno. Al mes de junio de 2022, en su primer nivel de atención denominado "servicios iniciados", atendió un total de 121,679 servicios de procuración de justicia laboral, integrado por 112,461 orientaciones y asesorías (92.4%), 4,910 mediaciones (antes conciliaciones) iniciadas (4%), 3,560 juicios iniciados (2.9%) y 748 amparos interpuestos (0.6%).

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 junio del 2022, se mediaron (antes conciliación) 841 asuntos a favor de la mujer trabajadora, de un total de 2,677 de mediaciones (antes conciliaciones) concluidas favorablemente respecto de las 4,448 mediaciones concluidas, 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 60%.

La PROFEDET, en el segundo trimestre 2022 logró concluir en forma exitosa 3,895 juicios para la mujer trabajadora y beneficiaria respecto a un total de 5,949 juicios concluidos favorablemente respecto de 10,527 juicios concluidos, y con ello el indicador "Porcentaje de juicios resueltos favorablemente para el trabajador promovidos por la PROFEDET" con enfoque de género alcanzó el 57%.



## 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 a la metodología del Marco Lógico y a la matriz de indicadores para resultados (MIR) de PROFEDET, a junio de 2022, 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 8,784 asuntos terminados de manera favorable para las personas trabajadoras, sus beneficiarios y sindicatos. Del total señalado el 55% (4,808 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 junio de 2022, abrió 4,650 expedientes que representan el 47%, de un total de 9,977 expedientes generados. Del total de expedientes generados para mujeres, el 66% se concentró en las siguientes diez entidades de la República Mexicana: Ciudad de México, Chihuahua, Veracruz, Sonora, Querétaro, Jalisco, Guanajuato, Tlaxcala, Morelos y Sinaloa.

De los expedientes abiertos para reclamar los derechos de la mujer trabajadora el 94% se concentraron en los siguientes motivos de conflicto: Designación de Beneficiarios (37%), Despido (23%), Aportaciones (16%) Prestaciones (8%), Pensión por I.V.C.M. y Riesgo de Trabajo (5%), Retiro Voluntario (5%), y el 6% restante en otros motivos de conflicto.

Asimismo, de los expedientes abiertos por rama de la actividad económica el 94% se concentró en los siguientes áreas: Por Contrato y/o Concesión Federal (31%), Administración Directa o Descentralizada (25%), Rama Local (14%), Zonas Federales (5%), Productora de Alimentos (5%), Automotriz (5%), Banca y Crédito (4%), Elaboración de Bebidas (2%), Química (2%), Eléctrica (1%), el 6% restante estuvieron relacionados con actividades como: Textil, Petroquímica, Metalurgia y Siderurgia, Cinematográfica, entre otros.

Respecto del programa de capacitación, durante el segundo semestre se obtuvo la participación de 67 servidores públicos capacitados, en los siguientes programas:

- Comisión Nacional de Derechos Humanos 29 servidores públicos capacitados
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) 38 personas capacitadas.

Lo que nos da un resultado total acumulado al segundo trimestre de 2022 de 83 personas capacitadas, 16 personas capacitadas en el primer trimestre y 67 capacitadas en el segundo trimestre.

A continuación, se desglosa el listado de personas capacitadas de cada programa con enfoque de género en la que el personal de la PROFEDET participó:

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) 38 personas capacitadas.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) 45 personas capacitadas.

Dichos cursos, fueron impartidos a 49 mujeres servidoras públicas y 34 hombres servidores públicos.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

##### Oportunidades

- 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.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

- 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.

#### Obstáculos:

- 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.

## 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:** 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

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

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 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.

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.

\*Fuente: Elaboración CONASAMI, con base en INEGI. ENOE. Cuarto trimestre de 2019.

### 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.

#### Primer trimestre RIAPJAF

En el contexto de la RIA, se participa en la primera reunión de trabajo sobre la colaboración de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER) en el tema "Jornaleros en el sector aguacate del estado de Michoacán" el 07 de marzo, contando como evidencia la Minuta de esta reunión.

## 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

Por otra parte, a fin de dignificar las condiciones laborales de las personas trabajadoras agrícolas en particular el sector aguacatero, la STPS y el Gobierno del Estado de Michoacán, esta sinergia promueve un Convenio de colaboración que tiene como alcance:

- Realizar inspecciones de calidad en el sector exportador del aguacate en Michoacán, en el marco de trabajo digno o decente conforme lo establece la normativa nacional.
- formalizar a las personas trabajadoras jornaleras que no cuentan con seguridad social
- Da a conocer a los empresarios el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados y Obras Especializadas (REPSE).
- Participación del Servicio Nacional de Empleo con la promoción de acciones de vinculación laboral que permitirá la incorporación laboral.

#### Segundo trimestre RIAPJAF

En seguimiento al intercambio de información de los centros de trabajo y campos agrícolas que tiene que ver con la producción de aguacate en Michoacán, referido en el N° de Oficio B00.01.01.01-04645/2022 la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER); proporciona la base de datos Empacadoras Aguacate Michoacán, esta información refiere a los empaques de aguacate certificados con la NOM-066-FITO1995; derivado de este intercambio se llevó a cabo una reunión el 30 de mayo para aclarar dudas.

#### Primer trimestre Distintivo en Responsabilidad Laboral

De enero a marzo se llevaron a cabo 6 sesiones de asesoría virtual a 13 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 13,587 personas, de las cuales, 4,934 (36.3%) son mujeres y 8,653 (63.7%) son hombres.

	Menores de edad hijos de las personas trabajadoras jornaleras agrícolas beneficiadas			Personas trabajadoras jornaleras agrícolas			Gran Total		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
<b>Total</b>	671	687	1,358	4,263	7,966	12,229	4,934	8,653	13,587
<b>%</b>	49.4%	50.6%	100%	34.9%	65.1%	100%	36.3%	63.7%	100%

#### Segundo trimestre Distintivo en Responsabilidad Laboral

De abril a junio se llevaron a cabo 12 sesiones de asesoría virtual a 43 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 24,096 personas, a continuación se presenta el desglose por edad y sexo de las personas beneficiadas por esta acción institucional:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

	Menores de edad hijos de las personas trabajadoras jornaleras agrícolas beneficiadas			Personas trabajadoras jornaleras agrícolas			Gran Total		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Total	450	495	945	9,081	14,070	23,151	9,531	14,565	24,096
%	47.6%	52.4%	100%	39.2%	60.8%	100%	39.6%	60.4%	100%

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

De enero a junio se llevaron a cabo 18 sesiones de asesoría virtual a 56 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 37,683 personas, de las cuales, 14,4651 (38.45%) son mujeres y 23,218 (61.6%) son hombres.

### 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 INEGI, emitió un informe publicado el 2 de diciembre de 2019 a propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad<sup>10</sup> 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)<sup>11</sup> 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.
- 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

<sup>10</sup> 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](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/Discapacidad2019_Nal.pdf) el día 7 de abril de 2021.

<sup>11</sup> 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](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

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.

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 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).

#### • 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 VIH<sup>12</sup> 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

<sup>12</sup> 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.

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

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).
- 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.

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

## 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 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 decente<sup>13</sup>, 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.

<sup>13</sup> 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](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf) el 07 de abril de 2020.

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

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 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.

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.

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.

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.

## 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 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.

##### ■ 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).

- 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.

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

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 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 2022 se atendieron a 771 personas atendidas de las cuales, 403 son mujeres (52.3%) y 368 (47.7%) 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)

Capacitadas		Vinculadas		Identificación de Perfil Laboral		Apoyo para el Autoempleo		Evaluación		Se Canaliza a otras Instituciones		Sin información		Otro tipo de apoyo		Beneficiario del Programa Seguro de Desempleo		Se Canaliza al Programa Jóvenes Construyendo el futuro		
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
120	59	42	41	215	220	10	5	0	0	8	16	0	0	15	29	0	0	0	0	410

## 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	Mujeres	Hombres
Personas con discapacidad	76	116
Personas adultas mayores	76	55
Personas con largos periodos de desempleo	7	15
Personas en situación de violencia	61	1
Personas indígenas	0	2
Personas jefas de familia	72	34
Personas jóvenes	57	34
Personas liberadas	1	6
Personas migrantes	48	96
Personas sin Instrucción escolar	0	1
Personas de la Comunidad LGTBTTI+	0	0
Violaciones a Derechos Humanos	0	0
Usuario de la CEAV, con la Calidad Legal de Víctima de la Delincuencia.	0	0
Enfermedades Discapacitantes	5	8
<b>Total= 771</b>	<b>403</b>	<b>368</b>

Durante el primer trimestre 2022, se llevaron a cabo 22 sesiones de la Red Nacional de Vinculación Laboral:

Estados	Número de sesiones
Chiapas	1
Coahuila	1
Ciudad de México	1
Estado de México	1
Hidalgo	1
Guerrero	1
Jalisco	1
Michoacán	2
Morelos	1
Nuevo León	1
Querétaro	3
Tabasco	3
Tamaulipas	2
Yucatán	2
Puebla	1
Querétaro	1
Quintana Roo	1
San Luis Potosí	1
Sinaloa	1

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Tabasco	1
Tamaulipas	1
Tlaxcala	1
Yucatán	2

#### Segundo trimestre Red Nacional de Vinculación Laboral

Con base en los datos proporcionados por la Red Nacional de Vinculación Laboral durante el segundo trimestre 2022 se atendieron a 719 personas atendidas de las cuales, 394 son mujeres (54.8%) y 325 (45.2%) son hombres.

Respecto a las personas atendidas por servicios de la RNVL, en el segundo trimestre se obtuvieron los siguientes resultados (algunas personas fueron atendidas más de una vez)

Capacitadas		Vinculadas		Identificación de Perfil Laboral		Apoyo para el Autoempleo		Evaluación		Se Canaliza a otras Instituciones		Sin información		Otro tipo de apoyo		Beneficiario del Programa Seguro de Desempleo		Se Canaliza al PJCF		Total	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
172	73	78	87	116	148	6	2	0	0	19	14	0	0	12	6	0	0	0	0	403	330

Grupo	Mujeres	Hombres
Personas con discapacidad	67	110
Personas adultas mayores	130	68
Personas con largos periodos de desempleo	4	48
Personas en situación de violencia	86	3
Personas indígenas	4	10
Personas jefas de familia	64	3
Personas jóvenes	8	4
Personas liberadas	2	10
Personas migrantes	23	57
Personas sin Instrucción escolar	1	2
Personas de la Comunidad LGBTTTI+	4	1
Violaciones a Derechos Humanos	0	0
Usuario de la CEAV, con la Calidad Legal de Víctima de la Delincuencia.	0	0
Enfermedades Discapacitantes	1	7
Sin información	0	2
<b>Total= 719</b>	<b>394</b>	<b>325</b>

Durante el segundo trimestre 2022, se llevaron a cabo 27 sesiones de la Red Nacional de Vinculación Laboral:

Estados	Número de sesiones
Baja California	1
Baja California Sur	2
Campeche	1
Coahuila	1
Chiapas	1
Chihuahua	1
Ciudad de México	2
Guanajuato	1
Guerrero	1
Hidalgo	1
Jalisco	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

Michoacán	1
Nuevo León	1
Puebla	1
Querétaro	2
Quintana Roo	1
San Luis Potosí	2
Sinaloa	1
Tabasco	1
Tamaulipas	1
Tlaxcala	1
Veracruz	1
Zacatecas	1

De enero a junio se han realizado 68 sesiones de la Red Nacional de Vinculación Laboral en distintos estados de la República. Se han atendido a 1,490 personas, de las cuales, 797 (53.5%) son mujeres y 693 (46.5%) son hombres.

#### Distintivo en Responsabilidad Laboral

La STPS a través de la Dirección General de Previsión Social, ha diseñado el 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. La especialidad en Inclusión laboral atiende temas relacionados con las personas con baja empleabilidad o en situación de vulnerabilidad, y a los centros de trabajo se les asesora en los temas de:

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.

#### Primer trimestre

De enero a marzo se llevaron a cabo 4 sesiones de asesoría virtual a 34 centros de trabajo interesados en participar en la obtención del Distintivo en Responsabilidad Laboral en la especialidad Inclusión laboral de personas con baja empleabilidad o en situación de vulnerabilidad, beneficiando a un total de 20,891 personas trabajadoras, de las cuales 8,972 (42.9%) son mujeres y 11,919 (57.1%) son hombres.

#### Segundo trimestre

De abril a junio se llevaron a cabo 8 sesiones de asesoría virtual a 72 centros de trabajo interesados en participar en la obtención del Distintivo en Responsabilidad Laboral en la especialidad Inclusión laboral de personas con baja empleabilidad o en situación de vulnerabilidad, beneficiando a un total de 42,441 personas trabajadoras, de las cuales 17,205 (40.5%) son mujeres y 25,236 (59.5%) son hombres.

---

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

De enero a junio se llevaron a cabo 12 sesiones de asesoría virtual a 106 centros de trabajo interesados en participar en la obtención del Distintivo en Responsabilidad Laboral en la especialidad Inclusión Laboral para la edición 2022, beneficiando a un total de 63,332 personas, de las cuales, 26,177 (41.3%) son mujeres y 37,155 (58.7%) son hombres.

**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 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

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 (DEFR); 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%).

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

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.

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).

## 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 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

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

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](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf)
- 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](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](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 2022 se realizaron 23 acciones de difusión y asesoría en 7 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 149 personas de las cuales 61 son mujeres (40.9%) y 88 (59.1%) son hombres.

##### Segundo 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 segundo trimestre de 2022 se realizaron 120 acciones de difusión y asesoría en 28 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 49,792 personas de las cuales 23,467 son mujeres (47.1%) y 26,325 (52.9%) son hombres.

Para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, de enero a junio de 2022 se realizaron 143 acciones de difusión y asesoría en 35 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 49,941 personas de las cuales 23,528 son mujeres (47.1%) y 26,413 (52.9%) son hombres.

##### 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.

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.

## 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.	<p>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.</p> <p><b>Primer trimestre</b> De enero a marzo se llevaron a cabo 32 sesiones de asesoría virtual a 25 centros de trabajo interesados en participar en la obtención del Distintivo en Responsabilidad Laboral en la especialidad Igualdad laboral y corresponsabilidad trabajo-familia, beneficiando a un total de 28,879 personas trabajadoras, de las cuales 12,309 (42.6%) son mujeres y 16,570 (57.4%) son hombres.</p> <p><b>Segundo trimestre</b> De abril a junio se llevaron a cabo 15 sesiones de asesoría virtual a 15 centros de trabajo interesados en participar en la obtención del Distintivo en Responsabilidad Laboral en la especialidad Igualdad laboral y corresponsabilidad trabajo-familia, beneficiando a un total de 25,805 personas trabajadoras, de las cuales 10,877 (42.2%) son mujeres y 14,928 (57.8%) son hombres.</p> <p>De enero a junio de 2022 se llevaron a cabo 47 sesiones de asesoría virtual a 40 centros de trabajo interesados en participar en la obtención del Distintivo en Responsabilidad Laboral en la especialidad Igualdad laboral y corresponsabilidad trabajo-familia, beneficiando a un total de 54,684 personas trabajadoras, de las cuales 23,186 (42.4%) son mujeres y 31,498 (57.6%) son hombres.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación	

**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, la población ocupada total ascendió, al primer trimestre de 2022, a 56.1 millones de personas. De ellas, 2.19 millones integran el segmento de personas trabajadoras del hogar. Es decir, 3.9% de la población ocupada. De este conjunto, 94.2% son mujeres, de las que 33.1% son jefas de familia.

Por lo que respecta a condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, 91.7% gana dos salarios mínimos o menos y 96.5% no tiene una relación laboral formalizada por escrito.

Si bien laboran en promedio 32.2 horas a la semana, el 46.9% trabaja jornadas de 35 horas o más semanales, no obstante que 67.6% gana menos de un salario mínimo. Por lo que corresponde a prestaciones sociales, 68.5% carece de ellas, 25.8% no tiene seguridad social pero sí otras prestaciones, mientras que 2.2% 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.

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 0.5% de mujeres cuenta con ingresos superiores a tres salarios mínimos, ese porcentaje llega a 1.9% en el caso de los hombres.



## 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 acción que se reporta no considera la instrumentación de acciones afirmativas

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al término del segundo trimestre de 2022 se reportan **dos reuniones** de grupo de trabajo, que son las siguientes:

- Novena Sesión del Grupo Intersecretarial y de la Sociedad Civil Sobre Personas Trabajadoras del Hogar, celebrada el 31 de marzo, con participación de la OIT, ONU Mujeres e INMUJERES, entre otras instancias.
- Taller virtual Capacitación sobre inspección en el trabajo del hogar, impartido por la Organización Internacional del Trabajo, los días 19 y 20 de mayo con participación de inspectores del trabajo de varios estados de la República.

#### 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, la población ocupada total ascendió, al primer trimestre de 2022, a 56.1 millones de personas. De ellas, 2.19 millones integran el segmento de personas trabajadoras del hogar. Es decir, 3.9% de la población ocupada. De este conjunto, 94.2% son mujeres, de las que 33.1% son jefas de familia.

Por lo que respecta a condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, 91.7% gana dos salarios mínimos o menos y 96.5% no tiene una relación laboral formalizada por escrito.

Si bien laboran en promedio 32.2 horas a la semana, el 46.9% trabaja jornadas de 35 horas o más semanales, no obstante que 67.6% gana menos de un salario mínimo. Por lo que corresponde a prestaciones sociales, 68.5% carece de ellas, 25.8% no tiene seguridad social pero sí otras prestaciones, mientras que 2.2% 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 0.5% de mujeres cuenta con ingresos superiores a tres salarios mínimos, ese porcentaje llega a 1.9% 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 segundo trimestre de 2022 se reportan **dos eventos**, que son los siguientes:

- Conversatorio “Dignificación laboral del trabajo en el hogar: aportes institucionales”, organizado por la *Pan American Development Foundation* y la Agencia Francesa para el Desarrollo, realizado el 31 de marzo, con participación del IMSS, entre otras instancias.
- Panel con personas expertas y comunidad practicante sobre el padrón de trabajadoras del hogar remuneradas, a cargo de Jade Sociales y del Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, celebrado el 18 de mayo, con participación del Inmujeres, Conapred, STyFE de CDMX, entre otras instancias.

#### 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 de jóvenes entre 18 a 29 años que declaran no estudiar ni trabajar al momento de postularse a un Centro de Trabajo registrado en el Programa y estén 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 los gobiernos anteriores. Los jóvenes entre 18 y 29 años suman 24.5 millones de personas, de las cuales 19.4 millones habitan en zonas urbanas y 5.1 millones en zonas rurales. El 61.6% de estos jóvenes forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) y el 38.4% pertenecen a la Población No Económicamente Activa (PNEA). La PEA cuenta con una mayor proporción de hombres (61.3%), mientras que las mujeres son mayoría en la PNEA (70.1%). No obstante, es necesario destacar que dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) se identifican 908,421 jóvenes “desocupados”; es decir, que buscaron un empleo la semana anterior a la aplicación de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOEN) (ENOE) primer trimestre 2022 y no encontraron<sup>14</sup>.

En el cuarto trimestre de 2018, con base en cifras de la ENOE, se estimaba que en el país existían poco más de 2.3 millones de jóvenes entre 18 y 29 años que no estaban ocupados y no se encontraban estudiando<sup>15</sup>.

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.

<sup>14</sup> INEGI. (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOEN) primer trimestre 2022.

<sup>15</sup> 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)

Se incluye en actividades productivas a jóvenes entre 18 a 29 años que no estudian ni trabajan, propiciando la vinculación de los mismos con unidades económicas dispuestas y con posibilidad de brindarles capacitación en el trabajo.

Lo anterior mediante la entrega de un apoyo económico mensual que otorga la STPS, hasta por 12 ocasiones a los y las beneficiarias equivalente a \$5,258.13 pesos (cinco mil doscientos cincuenta y ocho pesos 13/100 M.N.), a través de un instrumento bancario. El monto se entrega de manera igualitaria, tanto para hombres como para mujeres sin distinción alguna, en las diferentes regiones y entidades federativas del país. Además, se otorga seguro médico a las y los aprendices en capacitación, es decir, prestaciones en especie que otorga el IMSS a las y los aprendices en capacitación en el Programa, por la cobertura de los seguros en las ramas de enfermedades, maternidad y riesgos de trabajo. Así mismo, se otorgan Constancias de Capacitación a las y los aprendices egresados que concluyen su capacitación, conforme a lo establecido en el Plan de Actividades. Asimismo, se otorgan las Cartas de Acreditación a los beneficiarios que no concluyeron sus 12 (doce) meses de capacitación. Finalmente, se propicia el acercamiento de las y los aprendices en capacitación a mecanismos de inclusión productiva.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2022 el Programa ha beneficiado a 281,958 mujeres y 196,347 hombres de entre 18 a 29 años, este dato representa que el 58.9% de los aprendices beneficiarios del programa son mujeres. Cabe señalar que en lo que va de la presente administración, el Programa ha contado con 2,300,690 aprendices beneficiarios capacitándose en diversos centros de trabajo, de las cuales 1,324,284 son mujeres, es decir, el 57.6 por ciento. La suma de beneficiarios por entidad federativa o municipio (Anexo 1 Población atendida) puede ser mayor al total reportado en el apartado "Avance y explicación sobre los resultados alcanzados" del Anexo 2 Información Cualitativa, debido a que un beneficiario pudo residir en más de un estado o municipio, por lo que se contabiliza en todos los lugares en los que residió y recibió pago.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El programa es punta de lanza dentro de los programas sociales, ya que, independientemente de que la capacitación se lleva a cabo de manera presencial, la operación, comunicación entre los participantes y la vinculación entre los aprendices y los Centros de Trabajo son 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), y mujeres que habitan zonas rurales e indígenas de alta o muy alta marginación y que tengan posesión de tierras de propiedad social y no cuenten con la titularidad de las mismas.

### 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 de 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.

Las mujeres rurales e indígenas que trabajan la tierra sin ser titulares de derecho generalmente habitan en núcleos de población agrarios dispersos en áreas geográficas apartadas, lo que dificulta su acceso a las instalaciones de los órganos impartidores de justicia agraria. A inicios del programa se existían 32,202 núcleos agrarios en el país, de los cuales 29,792 son ejidos y 2,410 son comunidades (RAN, 30 de abril de 2020). En estos núcleos existen poco más de 4.31 millones de ejidatarios y comuneros, de los cuales el 71% son hombres y solo el 29% son mujeres (RAN, febrero de 2020).

## 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 jornadas de justicia itinerante, como parte del programa Mujeres por el Acceso a la Tierra, consisten en que las personas servidoras públicas adscritas a los Tribunales Unitarios Agrarios encabezados por el Magistrado, en coordinación con la Procuraduría Agraria, se trasladan a determinada localidad para desarrollar en el sitio algunas etapas del proceso agrario, sin que las partes tengan que acudir a la sede del Tribunal, con el propósito de agilizar trámites y procedimientos para otorgar la titularidad de las tierras que se encuentran en posesión de mujeres.

La itinerancia es un medio de favorecimiento del acceso a la justicia, de rapidez en el despacho jurisdiccional y de acentuada inmediación, y que implica un programa amplio, bien meditado y oportunamente autorizado para la realización de numerosas diligencias en lugares previamente determinados.

Asimismo, el Registro Agrario Nacional, realiza sin costo alguno, los procesos necesarios para el otorgamiento de certificados parcelarios a las mujeres beneficiadas por el proyecto Mujeres por el Acceso a la Tierra.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A la fecha se han llevado a cabo 1,051 juicios en el marco del proyecto Mujeres por el Acceso a la Tierra, beneficiando a un número igual de mujeres rurales. Actualmente se está realizando el proceso de integración de la información de las jornadas y aún no se cuenta con el desglose de la información por edad y municipio de procedencia de las mujeres. En cuanto se disponga de dicha información, se actualizará el formato de población atendida. Con el objetivo de no omitir las acciones realizadas en el marco del proyecto, de forma provisional, se reportan todas las mujeres beneficiadas de las jornadas en la categoría de 60 y más años, al ser el promedio predominante en la población femenina titular de tierras ejidales o comunales.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los recursos limitados representan un obstáculo para poder beneficiar a más mujeres mediante la implementación de un mayor número de acciones afirmativas.

Como áreas de oportunidad se identifican alianzas institucionales que contribuyan al fortalecimiento de los derechos de las mujeres propietarias de tierra para que puedan desarrollar sus propios proyectos productivos.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Programa de Vivienda Social

**Ramo:** 15 Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano

**Clave de la UR:** QCW

**Nombre de la UR:** Comisión Nacional de Vivienda

**Clave del Pp:** S177

**Nombre del Pp:** Programa de Vivienda Social

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

**Número y denominación de la acción:** 228. Otorgamiento de subsidios federales destinados para mujeres para la autoconstrucción o autoproducción de vivienda.

#### Definición de la población objetivo

De acuerdo con las Reglas de Operación para el ejercicio fiscal 2022 del Programa de Vivienda Social, la población objetivo del Programa son los *hogares de bajos ingresos que habitan una vivienda en condición de rezago habitacional o necesitan una vivienda*, y dentro de este conjunto de población se identifica como población prioritaria a aquellos hogares con personas que habitan en zonas de población mayoritariamente indígena, **mujeres jefas de hogar**, población que haya sido afectada por fenómenos naturales perturbadores, población asentada en situación de riesgo, población que habita en zonas urbanas o rurales con alto o muy alto índice de marginación y/o en zonas con altos índices de violencia e inseguridad, grupos sociales en situación de vulnerabilidad por riesgo, por ingreso o por condiciones sociodemográficas así como migrantes mexicanos en el extranjero y de retorno.

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

La política de vivienda que puso en marcha el gobierno de México tiene como eje conductor el cumplimiento de las obligaciones del Estado relativas a promover, difundir, respetar, proteger y garantizar el ejercicio del Derecho Humano a la Vivienda Adecuada, **con énfasis en la perspectiva de género y un enfoque interseccional**, con la participación de los diferentes actores públicos, privados y sociales, a través del rediseño del marco institucional y el desarrollo de esquemas financieros, cuyo enfoque planeado e integrado al territorio, prioriza la atención al rezago habitacional y a la población históricamente discriminada, por medio de mecanismos apropiados para el desarrollo de programas de vivienda social y del apoyo a la producción social de vivienda; centrándose en las familias de bajos ingresos y en aquellas personas que viven en condiciones de riesgo, de marginación, así como grupos vulnerables.

De acuerdo con el Programa Nacional de Vivienda 2021-2024<sup>16</sup>, se identificó que las mujeres representan 51.4% de la población total del país. De acuerdo con el Instituto Nacional de Mujeres, en 2015 sólo 35.3% de las mujeres eran propietarias de una vivienda en México, comparado con 56.0% de los hombres. En el ámbito rural, el porcentaje de titularidad femenina desciende a 30%. En este sentido, puede observarse que una de las principales brechas que existe entre hombres y mujeres corresponde a la propiedad en la vivienda.

Por otro lado, 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

<sup>16</sup> Programa Nacional de Vivienda 2021-2024 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de junio de 2021, disponible en [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5620388&fecha=04/06/2021](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5620388&fecha=04/06/2021)



## 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

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.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Al cierre del Segundo Trimestre de 2022, 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

De acuerdo con las Reglas de Operación para el ejercicio fiscal 2022 del Programa de Vivienda Social, se estableció en el apartado 4.2 a la población prioritaria, dentro de la que se encuentran las mujeres jefas de hogar, criterio que fue recuperado en la programación de metas del Programa, teniendo como meta otorgar 50% de las acciones a mujeres jefas de hogar y con ello contribuir a reducir su carencia de una vivienda adecuada y a la construcción de un patrimonio propio que les permita superar las brechas que enfrentan. Con información al cierre del Segundo Trimestre de 2022 se han otorgado un total de 3,206 subsidios a mujeres, lo que representa el 60% del total de subsidios otorgados durante el periodo reportado del ejercicio fiscal 2022.

#### 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 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 2022 (ROP 2022) 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 2022. 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 2021-2024<sup>17</sup>, 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.

<sup>17</sup> Programa Nacional de Vivienda 2021-2024 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de junio de 2021, disponible en [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5620388&fecha=04/06/2021](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5620388&fecha=04/06/2021)

## 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)

Al cierre del primer Trimestre de 2022, 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 ajustó la meta anual el otorgamiento de 5,874 subsidios para la reconstrucción o reubicación de viviendas afectadas por los sismos de septiembre de 2017 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, con información acumulada al cierre del Segundo Trimestre de 2022, se han logrado otorgar un total de 3,138 subsidios para mujeres jefas de hogar, representando 54 % del total de los subsidios otorgar en el periodo citado.

#### 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 y 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.

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.

## 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

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 con 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 con 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”.

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.

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

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 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; y finalmente, promover un desarrollo urbano ordenado y regulado que desincentive los asentamientos irregulares y la asignación ineficiente del suelo, que reduzca los impactos al medio ambiente, evitando la pérdida y degradación de los ecosistemas, y de suelo agrícola productivo y que disminuyan la desigualdad y exclusión territorial.

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, entre otros; a través del diseño, planeación, construcción, dotación y activación de equipamientos urbanos y espacios públicos, y obras de movilidad, e infraestructura urbana.

Concretamente, entre los tipos de proyectos que serán apoyados por el Programa de Mejoramiento Urbano durante el ejercicio presupuestal 2022 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, calles, 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:

## 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)

- 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 licitaciones públicas.

En el segundo trimestre del ejercicio fiscal 2022 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.

##### Vertiente de Regularización y Certeza Jurídica:

Al cierre del 30 de junio se han realizado a través de la VRCJ:

Regularización de lotes para servicios públicos: 35 acciones realizadas en 5 municipios del Estado de México, Jalisco, Michoacán y Veracruz, las cuales representan un monto erogado de \$ 18,447,442 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: 95 acciones realizadas en 4 municipios de Guerrero y Veracruz, las cuales representan \$ 1,282,500.00 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: 690 acciones realizadas en Guaymas y Hermosillo Sonora; las cuales representan \$11,040,000.00 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 subsidio otorgado, para contribuir al otorgamiento de certeza jurídica en la tenencia de los lotes con uso

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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 junio de 2022 es 785 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 542 son beneficiarias mujeres (69% del total) y 243 son beneficiarios hombres (31% del total).

El total de acciones de regularización de lotes con uso habitacional al 30 de junio de 2022 (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 \$12,322,500.00 pesos de subsidios ejercidos, de los cuales, \$8,519,500.00 pesos se destinaron a beneficiarias mujeres jefas de familia (69.13% del total de subsidios ejercidos para los dos tipos de apoyo para lotes con uso habitacional), mientras que \$3,803,000.00 se destinaron a beneficiarios hombres (30.86% restante).

### 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.

#### Vertiente de Regularización y Certeza Jurídica:

Los obstáculos más frecuentes a los que se puede enfrentar la operación de la VRCJ, son:

- Resistencia de los vecindados a participar en el programa por deudas de diferentes tipos
- Resistencia de los vecindados a participar en el programa por intereses contrarios a los del programa
- Cambios presupuestales que reduzcan la capacidad operativa del programa
- Dificultades en las gestiones con los gobiernos locales para aprobar la apertura de nuevos polígonos para regularizar.



## 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 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, (CONANP) 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 (PROCODES) 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 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 participan mujeres en su ejecución, el 100% de sus integrantes son mujeres
  - En el estudio, proyecto o curso participan mujeres en su ejecución, del 50 al 99% de sus integrantes son mujeres
  - En el estudio, proyecto o curso participa población indígena o afromexicana, el 100% de sus integrantes son personas indígenas y/o afromexicanas
  - En el estudio, proyecto o curso participa población indígena o afromexicana, del 50 al 99% de sus integrantes son personas indígenas y/o afromexicanas
- 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 o afromexicanos 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

El PROCODES, para el ejercicio fiscal 2022, tiene un monto autorizado en el PEF por un presupuesto de 147.9 Millones de pesos, en cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 4.1 de las Reglas de Operación (RO) del PROCODES 2022, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el miércoles 31 de diciembre de 2021, el 28 de enero del 2022, se publicó a nivel nacional la convocatoria para acceder a los apoyos del mencionado Programa, en la página electrónica de la CONANP. En el 2022 el PROCODES se ejecuta en 128 Áreas Naturales Protegidas, en 30 estados de la República.

Al mes de junio el avance en el ejercicio del presupuesto es de \$69.55 millones de pesos los cuales se han invertido en 596 proyectos, 17 cursos de capacitación, 12 estudios técnicos y 125 brigadas de contingencia

## 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

ambiental, beneficiando a un total de 9,544 personas, de las cuales 4,945 son mujeres (51.8%) y 4,599 son hombres, en 507 localidades de 213 municipios en 30 estados de la República Mexicana. La población indígena atendida es de 3,475 personas, que representa 36.4% de la población beneficiada de manera directa. Dentro de la población indígena la participación de mujeres fue de 1,698 (48.9%).

Número de personas beneficiadas de manera directa mediante el PROCODES al 2do trimestre 2022

Beneficiarios	No. Total de personas beneficiadas	No. Personas beneficiadas por tipo de apoyo			
		Proyectos	Cursos de capacitación	Estudios Técnicos	Brigadas de Contingencia Ambiental
Mujeres	4,945	4,679	87	60	119
Hombres	4,599	3,217	89	68	1,225
<b>Total</b>	<b>9,544</b>	<b>7,896</b>	<b>176</b>	<b>128</b>	<b>1,344</b>

#### 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 2021. Asimismo, las acciones de Contingencia Ambiental se establecen con base en la presencia de contingencias, ya sea incendios, huracanes, fitosanitarias o algún fenómeno natural y un diagnóstico derivado del análisis de las contingencias presentadas los dos años anteriores al actual ejercicio fiscal.

## 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 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.

## 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)

Respecto a la publicación en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2021 de las Reglas de Operación 2022 del Programa Apoyos para el Desarrollo Forestal Sustentable a cargo de la CONAFOR, 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 10 puntos; así también si el proyecto se desarrolla en un municipio indígena o con presencia de población indígena o afromexicana se le otorgan 6 puntos, y si la persona solicitante se auto adscribe como indígena o afromexicana, se le otorgan 10 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;

Con lo anterior, se promueve la participación de mujeres, jóvenes e indígenas en las Reglas de Operación del Programa Apoyos para el Desarrollo Forestal Sustentable a cargo de la CONAFOR. Sin embargo, se pueden resaltar los siguientes aspectos específicos:

En el Componente I. Manejo Forestal Comunitario y Cadenas de Valor para el Bienestar en todos los conceptos de apoyo promueve la participación de mujeres, jóvenes e indígenas:

MFCCV.1 Apoyos para incorporar superficie al manejo forestal sostenible

MFCCV.2 Apoyos para incentivar el manejo forestal sostenible y la cadena de valor

MFCCV.3 Apoyos a proyectos productivos integrales para no maderables

MFCCV.4 Apoyos a proyectos productivos integrales para mujeres

MFCCV.5 Proyectos estratégicos

MFCCV. 6. Capacitación y Transferencia de tecnología

MFCCV.7 Becas para el alumnado CECFOR

En particular se resalta el concepto de apoyo específico para mujeres el MFCCV. 4. Apoyos a 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 IV. Servicios Ambientales para el Bienestar, 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 <sup>5</sup>.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cierre del segundo trimestre de 2022, se asignaron **383 apoyos a mujeres**, por lo que el indicador presentó un avance de 40.49%, lo que representa un cumplimiento del 154% respecto a la meta programada, lo anterior se explica debido a que 946 personas físicas fueron apoyadas, de las cuales 384 apoyos fueron otorgados a mujeres, a que el calendario de dictamen se ajustó para contar con asignación de apoyos en una etapa más temprana como parte de las medidas para hacer eficiente y expedito el proceso de asignación de apoyos a los potenciales beneficiarios. Se observa que el cumplimiento de la meta anual se asegura con lo observado al mes de junio.

Por otra parte, la CONAFOR ha trabajado en la simplificación de trámites y requisitos para acceder a los apoyos, lo cual ha facilitado la integración de solicitudes por parte de las personas interesadas en los apoyos, que influye en una mejora en la elaboración e integración de solicitudes a ser dictaminadas, lo cual incrementa el número de solicitudes viables. Asimismo, con la implementación de la Estrategia para la inclusión de las poblaciones y grupos específicos en el sector forestal, se ha logrado captar más solicitudes de mujeres.

De acuerdo con lo anterior, el anexo 1 se reporta la información.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante el segundo trimestre se continuó con los procesos de asignación de algunos apoyos así como la firma de convenios de concertación del Programa Apoyos para el Desarrollo Forestal Sustentable 2022; estas acciones permitieron fortalecer los procesos de asignación.

## 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:** 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). 842 personas: 399 mujeres y 443 hombres al 31 de diciembre de 2021.

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

Laboraban en la SENER un total de 842 personas, de las cuales 399 son mujeres (47.38%) y 443 hombres (52.61%), lo cual significa que las brechas de género en términos cuantitativos no son amplias en esta Dependencia. Incluso si hacemos el comparativo con el año pasado, ha habido un incremento. Esto es un gran logro a nivel institucional. No obstante, como parte de los esfuerzos para conservar este resultado, 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 actividades se pretende que la importancia de la igualdad y la no discriminación en todas sus vertientes quede no como un simple discurso, sino como un proceso formativo que promueva que estos valores se vuelvan parte de nuestra vida cotidiana. De igual manera es importante que haya cada vez más mujeres no sólo en la dependencia sino en puestos de mando.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Nos hemos propuesto que el mayor número de personal de la de dependencia tomé al menos 1 de los cursos relacionados con Igualdad de Género, dada la estadística del año pasado, la meta ahora es de 10%.

Para este propósito la estrategia de capacitación ha estado sostenida sobre la difusión de los cursos que se difunden en línea y que ofrece el INMUJERES, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) dado que la Pandemia Covid 19 nos obligó a suspender las actividades presenciales, no obstante, en nuestro Plan de trabajo anual y Plan de capacitación está contemplado a partir del segundo trimestre retomar la capacitación presencial impartido por la Unidad de Género.

Durante este segundo trimestre, se difundieron las inscripciones a los cursos del CONAPRED y de Comisión Nacional de Derechos Humanos, CNDH.

CONAPRED:

- Diversidad Sexual, Inclusión y No Discriminación

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.

- Claves para la atención pública 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.

- Pautas para un periodismo incluyente

Promover prácticas periodísticas incluyentes a través del lenguaje no discriminatorio para incidir en la construcción de una sociedad democrática.

- El ABC de la Igualdad y No Discriminación

El Objetivo es reconocer la importancia de los derechos humanos en general y del derecho a la no discriminación en particular, como elementos fundamentales para el desarrollo humano y la justicia social.

- El ABC de la Accesibilidad WEB

Identificar las principales características del paradigma de derechos humanos de la discapacidad frente a paradigmas excluyentes para reconocer la importancia de crear entornos accesibles que permitan el ejercicio de derechos y libertades fundamentales a todas las personas.

- Las medidas para la Igualdad en el Marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

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.

- 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.

CNDH:

- Los Principios constitucionales de Derechos Humanos en el Servicio Público
- Personas con Discapacidad: Transformando barreras en oportunidades
- Introducción a los derechos humanos
- Cursos de Derechos Humanos y Género
- Derechos Humanos, medio ambiente y sustentabilidad
- Curso de Derechos Humanos y Violencia
- Autonomía y Derechos Humanos de las Mujeres
- Género, Masculinidades y Lenguaje Incluyente y no sexista
- Derechos Humanos y Competencias socioemocionales



## 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"><li>• Libertad de expresión</li><li>• Curso de derechos humanos y salud</li><li>• La empresa bajo el enfoque de los derechos humanos</li></ul>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
Durante el primer semestre no se abrieron los cursos

**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). 820 personas.

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

En octubre de 2021 se llevó a cabo la auditoría externa para la certificación de la Secretaría de Energía en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, obteniendo el certificado "Nivel Oro" número FS-6181121, con una puntuación de 98 puntos de 100 posibles.

Con esta certificación, el compromiso de la SENER por fortalecer y promover la igualdad y la no discriminación fue validado, así como ser una Dependencia en la que prevalecen buenas prácticas laborales, libres de discriminación.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No Aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se llevarán a cabo acciones para verificar que las condiciones que dieron lugar a este logro institucional se mantengan durante el año, entre las que se encuentran la difusión del certificado al personal, con el objetivo de que tengan conocimiento del compromiso institucional con la igualdad y la no discriminación; difusiones de la importancia de la lactancia materna y la existencia de un lactario.

#### 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:** 18 Energía

**Clave de la UR:** 413

**Nombre de la UR:** Unidad de Enlace, Mejora Regulatoria y Temas Transversales

**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:** 324. Operación de la Unidad de Igualdad de Género para la Transversalización de la PEG en la instrumentación y seguimiento del programa de cultura institucional del PROIGUALDAD.

#### Definición de la población objetivo

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

Los espacios laborales siguen practicas masculinizadas que obvian las aportaciones y necesidades específicas que tienen las mujeres. Desde hace años se ha insistido en la necesidad de transversalizar la perspectiva de género dentro de la administración pública y el modelo que se ha elegido es a través de las unidades de género, las cuales entre otras cosas son las encargadas de instrumentar el cambio normativo, organizativo hacia la igualdad real, Las Unidades se enfrentan a resistencias culturales y por eso es importante la capacitación, sensibilización así como informar de los compromisos legales que se tienen en la materia.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Consiste en un Programa de difusión entre el personal de la Secretaría de Energía de información y contenidos en materia de igualdad de género y no discriminación, con el propósito de sensibilizar e informar al personal.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Materiales de consulta al Micrositio sobre igualdad de género y no discriminación, ubicado en la intranet de la SENER; con el propósito de que el personal cuente constantemente con una fuente de consulta de materiales relevantes en estas temáticas.

Adicionalmente, en esta línea de acción se realizan las actividades que lleva a cabo de manera general la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación (UIGND) de la Secretaría de Energía para la transversalización de la perspectiva de género e instrumentación y seguimiento del programa de cultura institucional.

Estas acciones son parte de las actividades cotidianas que realiza la UIGND en el ejercicio de las facultades atribuidas en el Reglamento Interior de la Dependencia. Entre estas acciones se encuentran todas las que no están comprendidas en las otras líneas de acción específicas.

También se buscará fortalecer procesos de sensibilización y capacitación al personal para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.

Durante el segundo trimestre 2022 se realizaron, entre otras, las siguientes difusiones a todo el personal a través de mensajes institucionales:

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la SENER y Ombudsperson

Qué es el lenguaje incluyente y No Sexista

Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia

Día Internacional por la salud de las mujeres

Qué es el Hostigamiento y Acoso Sexual

Permiso de paternidad

Convención sobre los derechos de las personas de discapacidad

Boletín de Difusión, La violencia contra las Mujeres en México: Avances y Retos

Día Internacional del Orgullo LGBTI

De manera adicional, como parte de la operación de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación, se realizaron numerosas acciones, asistencias a cursos, conferencias, reuniones. Incluyendo los del Sistema Nacional para Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En Lo que respecta al micrositio de la UNIDAD se emprendieron las siguientes acciones:

Actualización del micrositio:

- PORTADA ACTUALIZACIÓN (Hecho)
- SOLICITUD DE ACCESO A PERSONAL DE LA UNIDAD PARA LA ACTUALIZACIÓN
- ORGANIGRAMA ACTUALIZARLO
- JUSTIFICACIÓN
- NUEVO PLAN DE TRABAJO
- CERTIFICADO LABORAL 2021
- CONTACTOS DE LA UNIDAD
- UN ESPACIO ESPECÍFICO PARA EL HAS
- UN ESPACIO ESPECÍFICO DE INFORMACIÓN LACTANCIA
- RESPALDO DE INFORMACIÓN ANTERIOR
- VIDEOS INFORMATIVOS

## 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	
•	CAPSULAS / ENTREVISTAS
	MATERIAL AUDIOVISUAL NUEVO
Obstáculos y oportunidades durante la operación	
Ninguno	

**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 promueven 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). 820 personas a julio de 2022; 389 mujeres y 431 hombres

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

Laboran en la SENER un total de 820 personas, de las cuales 389 son mujeres 431 hombres, lo cual nos habla de que la brecha numérica no es tan amplia.

En cuanto a ocupación de puestos directivos, considerando a partir de Jefatura de Departamento y niveles superiores, en las Direcciones Generales es donde existe una mayor brecha ya que de 25 espacios, 19 son ocupadas por hombres, lo cual nos indica que existen espacios de oportunidad para impulsar la paridad laboral. En cuanto a una variable no analizada previamente, se despejó el grado de escolaridad y la edad diferenciada por sexo. De lo que se desprende hallazgos como que después de los 69 años la presencia de las mujeres desaparece, por otro lado, en cuanto a los grados académicos las mujeres están con menor eficiencia terminal en la licenciatura.

No obstante, con el fin de seguir cerrando esas diferencias, 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. De acuerdo con los resultados de la "Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020" (ECCO), 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 superiores 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 difusión de 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.

**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**

Realizar dos veces en el año un diagnóstico estadístico de género al interior de la Secretaría de Energía, por Unidad Responsable, con el objetivo de contar con información actualizada en cuanto a posibles brechas de género, así como tomarlo como referencia para el análisis de la situación al paso del tiempo.

Esto servirá para tomarlo como insumo en la elaboración de los programas de trabajo en materia de igualdad de género y no discriminación, con el propósito de contar con información que permita promover un mejor ambiente laboral en general. De la misma forma, para este año se tiene programado enriquecer el diagnóstico estadístico para incluir también un apartado cualitativo. Para ello, en el segundo diagnóstico, se llevará a cabo la aplicación de una encuesta al personal con el fin de analizar el ambiente laboral, así como tener información de primera mano sobre la opinión del personal en estas materias.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

No se presentaron.

**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:** Mejora Regulatoria y Programas Transversales

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de apoyo Administrativo

**Tipo de acción:** 3. Acciones que promueve 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 al Cuestionario de Clima Laboral y No Discriminación que se aplicó en 2021 para el proceso de certificación de la NOM de Igualdad Laboral, el numeral 38 preguntaba si en su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales. A lo cual el 11.6% dijo que sí y el 88.14% señaló que no. El numeral 44 preguntaba En caso de que haya sido víctima de acoso u hostigamiento sexual, en su centro de trabajo resolvieron satisfactoriamente su caso al interior o le canalizaron con las autoridades competentes y el 63.2% señaló que sí mientras que el 36.8% dijo que no, por lo cual aquí hay una ventana de oportunidad. Por último, la pregunta 45. En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo. El 90.5% dijo que sí y el 9.5% que no.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se llevará a cabo una campaña permanente de difusión sobre contenidos relacionados con la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual. En particular se difundirá el "Folleto Informativo sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual", del "Decálogo para la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Secretaría de Energía", del Micrositio "Cero Tolerancia" de INMUJERES y del "Pronunciamiento de cero tolerancias al hostigamiento sexual y acoso sexual en la Secretaría de Energía"

Durante el primer trimestre se hizo una publicación en los medios electrónicos de difusión de la SENER sobre el Folleto de Hostigamiento y Acoso Sexual.

En el segundo trimestre se publicaron los mensajes institucionales en la materia, pero se resalta el denominado



## 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 el Hostigamiento y Acoso Sexual en dos ocasiones que contiene el Folleto informativo sobre el Hostigamiento y Acoso Sexual.
Obstáculos y oportunidades durante la operación
Ninguno

**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 se integró por 182 personas servidoras públicas, de las cuales el 41% corresponde a mujeres (75) y 59% a hombres (107).

#### 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 en 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 como 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

Derivado a que no se realizaron acciones de capacitación, no se reportan avances ni resultados alcanzados, sin embargo, con el fin de continuar promoviendo la igualdad de género y no discriminación dentro de ámbito laboral; en alusión al día naranja, el día 25 de mayo se instaló una mesa de difusión por parte de la Secretaría de la Mujer de la CDMX, con el fin de informar los servicios que brinda.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos. - Falta de personal cuyas funciones sean las de implementar, coordinar y ejecutar las actividades y acciones que promuevan la igualdad de género, aunado a la poca disponibilidad del personal para participar en los temas en la materia.

---

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

### **INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
Oportunidades. - La CNSNS continuará realizando las acciones o actividades necesarias que permita continuar con la sensibilización del personal adscrito a la institución, así como, fomentar una cultura de igualdad y sin violencia en nuestro entorno laboral.

**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

Servidora y Servidores Públicos 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 (CONUEE) es una institución igualitaria en términos laborales y de desarrollo profesional

Fomentar, difundir y capacitar al personal de esta comisión sobre diversa información sobre temas de igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, prevención de la discriminación, entre otros.

Así como seguir fortaleciendo los instrumentos como lo son: Códigos de Ética y de Conducta, Mecanismo de Recepción y Atención de Quejas o Denuncias, Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CE de la CONUEE, Políticas de Igualdad Laboral y NO Discriminación, Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual entre otros.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. Durante el segundo trimestre de 2022, esta Unidad de Administración y Finanzas de la CONUEE, se compartió y difundió a todo el personal de esta Comisión por correo electrónico institucional el "Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual"
2. En los fondos de pantalla de los equipos de cómputo y Redes sociales de esta Comisión se difundieron las siguientes infografías informativas tales como;
  - Mujeres Transformando a México
  - Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería
  - Día Internacional del Orgullo LGBT

## 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"> <li>• Eliminar la violencia de Género</li> <li>• Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres</li> <li>• Día Internacional de la Diversidad Sexual</li> <li>• Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Sexual en los Conflictos</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Se compartió y difundió a todo el personal de la CONUEE por correo electrónico el nuevo “Código de Ética de la Administración Pública Federal” (versión amigable), de este documento destaca su enfoque en el respeto a los derechos humanos, la igualdad de género y la prevención de las conductas que laceran la dignidad de las personas, como el hostigamiento y acoso sexuales, y el acoso laboral y la discriminación.</li> <li>4. Se compartió y difundió a todo el personal de la CONUEE por correo electrónico el “Código de Conducta de la CONUEE”, para su conocimiento y aplicación.</li> <li>5. Con el objetivo de conocer los principales aspectos en torno a la Igualdad de Género y su importancia para promover el respeto de los Derechos Humanos, se les envió un correo electrónico a todo el personal de la CONUEE para que participara e incursionaran el curso denominado “Derechos Humanos y Género” que imparte la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) en su plataforma digital.</li> <li>6. Con el objetivo de que el personal de la Conuee siga fortaleciendo su conocimiento en materia de género, se les hizo una cordial invitación por correo electrónico para que se inscribieran a los cursos digitales “Atención a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual”, “Inducción a la Igualdad entre mujeres y Hombres”, “¡Súmate al protocolo!” y “Comunicación incluyente sin sexismo” que imparte el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).</li> <li>7. Se publicó en la página oficial de la CONUEE, el documento denominado “Política de Igualdad Laboral y No discriminación de la Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía” que tiene como objetivo establecer los lineamientos que promuevan una cultura de Igualdad Laboral y no discriminación en la Comisión.</li> <li>8. Se difundió por correo electrónico institucional, página de oficial de la Comisión, así como imágenes en los pasillos de las instalaciones de la Conuee, para el conocimiento del “Pronunciamento Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual”</li> <li>9. Se anexa la “Hoja de Control de denuncias por supuestos actos de acoso y hostigamiento sexuales” del primer trimestre del presente año.</li> <li>10. Durante el segundo trimestre de 2022, se llevó a cabo la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), mismo que contenía cursos en materia de género, no discriminación, hostigamiento y acoso sexual, entre otros, para que el personal adscrito a la Comisión participara y así determinar que cursos se</li> </ol>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

van a impartirán para este ejercicio fiscal, anexando correo institucional para que el personal participe, Cedula de Detección de Necesidades de Capacitación, Programa Anual de Capacitación 2022 (PAC) y Anexo Técnico (temario).

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculo:

Sin obstáculo

Oportunidades:

Seguir aprovechar las TIC ´S con las que cuentas la CONUEE para maximizar los materiales de difusión por diferentes medios electrónicos.

## 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, 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:

- 70% de las 10 Personas Consejeras del Centro Nacional de Control de Energía (CENACE), de las cuales 6 son mujeres y 4 son hombres; lo que representa a 7 Personas Consejeras.

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

Promover una cultura institucional a favor de la igualdad de género y un clima laboral libre de discriminación y violencia, requiere del establecimiento de mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia en los centros de trabajo.

El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (en adelante Protocolo), publicado el 03 de enero de 2020 en el Diario Oficial de la Federación, tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF).

En atención a las obligaciones establecidas en el Protocolo que entró en vigor el 17 de febrero de 2022, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública, con la colaboración de diversas instituciones, desarrollaron la competencia "Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal 2020", para la certificación de las Personas Consejeras designadas en las entidades y dependencias de orden federal. A través de los elementos de esta Competencia, la Persona Consejera precisa sus funciones y la importancia de los procedimientos de atención.

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

De conformidad con el numeral 12 inciso c) del Protocolo, las Personas Consejeras deben de contar con dicha certificación, la cual en el mismo protocolo se define como el proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.

El costo por el servicio de evaluación deberá ser cubierto por las Dependencias y Entidades a las que pertenezcan las Personas Consejeras, conforme a lo dispuesto en el numeral 22 del Protocolo.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2022, se realizaron las gestiones administrativas relacionadas con la adquisición del servicio requerido para la certificación de las Personas Consejeras del CENACE en la competencia "Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal 2020", el cual se tiene previsto llevarse a cabo durante el segundo semestre de 2022.

### 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:** 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:** 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

**Número y denominación de la acción:** 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).

#### Definición de la población objetivo

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

- 20% del personal del Centro Nacional de Control de Energía (CENACE), que a la fecha del 4 de marzo de 2022 son 1434, de los cuales 316 son mujeres y 1118 hombres. Es decir, 286 personas que forman parte de 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.

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

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 y con ello, fomentar una cultura organizacional igualitaria libre de discriminación y de violencia de género.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2022, se llevó a cabo la organización, difusión y ejecución del curso en línea “Diversidad Sexual y Derechos Humanos” de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con el objeto de dar a conocer el marco jurídico de protección de los derechos humanos de la población LGBTTTI, con la finalidad de evitar su marginación debido a su orientación sexual, identidad o expresión de género, el cual fue aplicado del 30 de mayo al 26 de junio de 2022, en el marco del Día Mundial de la Diversidad Sexual, por 136 personas participantes, de las cuales 32 son mujeres y 104 hombres.

Así mismo, se llevó a cabo la organización y ejecución del curso de alineación en la competencia “Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal 2020”, cuyo objetivo fue brindar al personal participante las herramientas necesarias para identificar los hechos, orientar y acompañar a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, de acuerdo con los criterios de calidad descritos en dicha competencia. El curso en comento fue aplicado del 27 al 30 de junio de 2022 por 18 personas participantes, de las cuales 13 son mujeres y 5 son hombres.

Finalmente, se realizó la difusión de contenidos sobre la prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como del Día Mundial de la Diversidad Sexual bajo el contexto de la no discriminación, a través de los canales de comunicación institucionales del CENACE.

### 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, las actividades de sensibilización y capacitación se llevan a cabo preferentemente de forma virtual, 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:** 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. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de acción:** 101. Diseño e instrumentación de la política pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres

#### Definición de la población objetivo

Al inicio de 2022 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 34 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 2022, las beneficiarias de este programa se distribuyen en 9 estados de la República Mexicana, concentrándose fundamentalmente en Veracruz, Morelos y Michoacán. En las seis entidades federativas restantes: Ciudad de México, Guerrero, 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 ayuda semestral expedidas a 17 viudas de veteranos de la revolución durante el primer semestre del 2022, se reporta lo siguiente:

En el primer trimestre cobraron la ayuda 14 viudas, en el segundo trimestre 1 viuda llevo a cabo el cobro de la ayuda. Lo anterior da un total de 15 ayudas cobradas durante los dos primeros trimestres de 2022. Asimismo, se reintegraron a la Tesorería de la Federación los recursos de 2 ayudas que no fue cobradas por las beneficiarias y fueron reportadas por la banca electrónica como pagos vencidos, las beneficiarias que no cobraron radican en la Ciudad de México y en el estado de Morelos.

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 de 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 que enfrentan las beneficiarias es la actualización de su documentación oficial en caso de pérdida y tienen una edad que ya no les permite por sí solas iniciar trámites al respecto.

Continuar con el fortalecimiento de la relación que se tiene con las Delegaciones de la Secretaría de Bienestar 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.

## 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 para el Bienestar de Niñas, Niños y Adolescentes

**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. Proporcionar los medios para destinarlos a cuidados e insumos básicos, con el objeto de mejorar el acceso al ejercicio pleno de los derechos sociales de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes en situación de vulnerabilidad por la ausencia de uno o de ambos padres.

#### Definición de la población objetivo

Niñas, niños, adolescentes y jóvenes de 0 a 23 años de edad que están en situación de vulnerabilidad por la ausencia de uno o de ambos padres.

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

De acuerdo a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2020 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en México habitan 126,014,024 personas, de las cuales, el 51.2% son mujeres y 48.8% hombres; a su vez, 38.2 millones, es decir el 30.4% (38.2 millones), tienen menos de 18 años. Además, de acuerdo a la Medición de Pobreza en México 2020 del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), el 43.6% de la población total se encuentra en pobreza. Se estima que más de 54 millones de personas padecen esta condición, de las cuales, 43 de cada 100 en esta situación serían niñas, niños, adolescentes o jóvenes de hasta 23 años de edad.

Hablar de pobreza implica, por una parte, considerar la escasez o la insuficiencia de los recursos económicos que afecta a las personas, a los hogares y a comunidades enteras. Pero también es necesario considerar las múltiples facetas, rostros y manifestaciones que impiden acceder a una vida digna y al ejercicio de derechos y libertades fundamentales.

La atención a la infancia, adolescencia y juventud en situación de vulnerabilidad es crucial, no solo por el alto porcentaje que representa este sector respecto a la población total sino porque, además, existen características que le dan a su atención un sentido de urgencia. Durante esta etapa se desarrollan las herramientas y capacidades para la vida por lo que, de no atenderse, la probabilidad de que se vuelva permanente es más alta que en el caso de las personas adultas, al igual que la posibilidad de que se repita en la siguiente generación. Además, las consecuencias negativas que ocasiona en la mayoría de los casos,

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

compromete el desarrollo integral presente y futuro de las niñas, niños y adolescentes que viven en situación de pobreza (UNICEF-CONCEVAL, 2015).

Asimismo, las niñas y niños con discapacidad son uno de los grupos más marginados y excluidos de la sociedad y cuyos derechos son vulnerados de manera generalizada. Diariamente se enfrentan a actitudes negativas, estereotipos, estigmas y violencia, además de pocas oportunidades educativas y económicas.

Diversos estudios muestran que muchas de estas condiciones y situaciones tienen su origen desde el núcleo familiar, donde se vulneran los derechos de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, ya sea por factores externos o internos que generan dificultades para proporcionar el cuidado y afecto adecuados.

Por otro lado, el problema de pobreza y la discapacidad están en estos rangos de edad, provoca una restricción sustancial en el ejercicio pleno de los derechos fundamentales, como lo son los cuidados y atenciones, la educación y la atención médica, entre otros. Esta problemática exige que el estado en sus tres niveles de gobierno y todos los sectores de la sociedad se coordinen y trabajen en la restitución, garantía y protección donde se ponga como centro de atención el interés superior de la niñez.

A fin de reducir al mínimo las condiciones que vulneran los derechos de la niñez, existen distintos marcos internacionales, como las Directrices de Naciones Unidas sobre las modalidades de cuidados alternativos, el derecho de las niñas y niños a vivir en familia (OEA), la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (CDI), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

Este marco jurídico internacional ofrece líneas de acción, ejemplos de política pública y defensoría a las infancias que debe ser retomado en la construcción de las instituciones de protección mexicanas. Por ello, México suscribió la CDI en 1994, las Directrices sobre las Modalidades Alternativas de Cuidado de los Niños de la ONU del 2009 y firmó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y ratificó su Protocolo Facultativo el 30 de marzo de 2007 así mismo se han realizado esfuerzos importantes para cumplir con los compromisos internacionales, cristalizados en la Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, elevando a nivel constitucional el Interés superior de la Niñez y en la creación del Sistema Nacional de Protección de Niñas y Niños y Adolescentes que coordina, impulsa y evalúa las estrategias en torno a la atención, protección, restitución de los derechos de la niñez. Sin embargo, aún falta mucho por hacer y problemas específicos que atender.

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda 2020, el 72.3% (35.2 millones) de las mujeres de 15 años y más residentes en nuestro país ha tenido al menos una hija o hijo nacido vivo, de ellas el 7.0% son madres solteras mientras que 21.2 millones de hombres de 15 y más años se identifican como padres de al menos una hija o hijo que reside en la misma vivienda, de los cuales 0.5% son padres solteros.

Por otra parte, según la Encuesta Nacional de los Hogares 2017, el 18% del total de los hogares en México están conformados por una sola figura de autoridad, padre y/o madre y/o tutor. De estos últimos, el 15.1% corresponde a mujeres cuyo rol es ser las jefas del hogar, y, en aquellos en los que el jefe del hogar es un hombre representan el 2.9% del total; en ambos casos se requiere de un sistema de cuidados y atención para las niñas, niños, adolescentes y jóvenes en condiciones monoparentales, abandono, u orfandad o que cuenten con alguna discapacidad permanente o temporal para su desarrollo integral, ya que al carecer de cuidados parentales éste se ve afectado.

Así, el cumplimiento de los objetivos del Programa implica ofrecer un apoyo económico destinado a la manutención, cuidado y atención infantil de las niñas y niños a cargo de madres, padres solos o tutores, desde recién nacidos y hasta un día antes de cumplir 4 años de edad o hasta un día antes de cumplir 6 años de edad para niñas y niños con alguna discapacidad, así mismo para las niñas, niños, adolescentes y jóvenes en orfandad materna, desde recién nacidos hasta los 23 años de edad, dándoles la oportunidad de elegir la modalidad de cuidados que mejor se adapte a las necesidades de las personas beneficiarias.

El Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras, de acuerdo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Reducción de las Desigualdades y la Agenda 2030, busca contribuir con el Objetivo 1 "poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo" al poner en práctica a nivel nacional, sistemas y medidas apropiadas de protección social para todas las personas, incluidos niveles mínimos, y, para 2030, lograr una amplia cobertura de las personas en situación de pobreza y que enfrentan situaciones de vulnerabilidad, al incorporar a las niñas, niños, adolescentes y jóvenes en

## 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

situación de vulnerabilidad por la ausencia de uno o ambos padres que se ubiquen en los supuestos de elegibilidad descritos en estas Reglas de Operación, independientemente de su sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión u otra condición.

Dentro del marco de política social, el Programa Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras, tiene como meta principal, que la población objetivo, se encuentre viviendo en un entorno de bienestar social, buscando poner fin a la pobreza, atendiendo prioritariamente a las personas que habiten en municipios indígenas, de alto rezago social, pobreza extrema y zonas con alto grado de marginación, altos índices de violencia, zonas fronterizas, así como las zonas turísticas y aquellas que generen estrategias integrales de desarrollo, de igual forma incorporando a la población afromexicana.

De acuerdo al numeral 3.3.1. Criterios y Requisitos de elegibilidad y 5.2. Proceso de Incorporación al Programa de las Reglas de Operación 2022, 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 entre las cuales se encuentran niñas, adolescentes y jóvenes.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

NO APLICA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Las acciones realizadas por el Programa al primer trimestre de 2022 son:

- 235,119 niñas y niños beneficiados (115,203 niñas y 119,916 niños) en la modalidad A con un apoyo económico
- 41 mil 047 niñas, niños, adolescentes y jóvenes en orfandad beneficiados (20 mil 687 mujeres y 20 mil 360 hombres).

El campo de la población atendida se está reportando con datos al primer trimestre de 2022, toda vez que la Dirección General para la Validación de Beneficiarios, misma que cuenta con las atribuciones de validar el padrón integral de las personas beneficiarias de los programas sociales de la Secretaría de Bienestar con base en el artículo 22 fracciones II y III del Reglamento Interior de la Secretaría de Bienestar vigente, no ha enviado a la Dirección General para el Bienestar de las Niñas, Niños y Adolescentes la información correspondiente al segundo trimestre. La DGBNNA actualizará la información cuando cuente con la información necesaria de parte del área competente.

Es importante señalar que, todas las personas que estén interesadas en ser beneficiarias del programa pueden tener acceso a los apoyos otorgados por el Programa cuando cumplan con los criterios y requisitos de elegibilidad establecidos en las Reglas de Operación vigentes sin distinción alguna por su grupo social, género o cualquier otro motivo de discriminación.

Por otro lado, cabe destacar que el Programa opera a nivel nacional lo cual representa una amplia cobertura geográfica a lo largo del territorio nacional y que en la medida que avanza en el logro de las metas planteadas, de manera indirecta se contribuye a mejorar las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral

---

---

<b>Avance y explicación sobre los resultados alcanzados</b>
---

y estudios y búsqueda de empleo de las madres, tutoras y personas responsables de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes atendidos por el mismo.
--

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
--

Derivado del Programa de Blindaje Electoral por la revocación de mandato y a los procesos electorales que se llevaron a cabo en el país, el Programa Apoyo para las Niñas y Niños, Hijas de Madres Trabajadoras operó con las restricciones que marcó la normativa en la materia; por lo que se recalca que se pagaron por adelantado los apoyos económicos de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes beneficiarios de marzo-abril y mayo-junio del presente año.
---



## 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 para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores

**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 las Reglas de Operación 2022 la población objetivo del programa se define como: "Todas las personas adultas mayores de 65 años o más de edad, mexicanas por nacimiento o naturalización y extranjeras, 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.

#### 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 junio de 2022, el programa tiene registrados 10,197,768 personas derechohabientes acumuladas emitidas, de las cuales 4,504,624 son hombres y 5,693,144 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 esperaría que el valor del indicador sea similar a la razón por sexo de la población objetivo que es de 1.2 mujeres por cada hombre, al segundo trimestre de 2022 se presentó una razón de 1.26 derechohabientes mujeres por cada hombre lo que representó un cumplimiento de 100.85% respecto a la meta programada, ello significa que el número de derechohabientes mujeres con apoyos emitidos es ligeramente mayor al estimado debido a que se incorporó a un mayor número de mujeres al programa en los primeros bimestres.

### 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:** Sembrando Vida

**Ramo:** 20 Bienestar

**Clave de la UR:** 311

**Nombre de la UR:** Dirección General de Seguimiento y Logística para el Desarrollo Rural y Productivo

**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

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

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, trata de blancas
- Contra defensoras de derechos humanos
- En zonas urbanas, y en el contexto de migración y desplazamiento
- Venta de mujeres a través del matrimonio

Desigualdad en cifras:

- Las mujeres tan solo ocupan el 24% de los escaños parlamentarios a nivel mundial. En el ámbito municipal la situación es aún más grave, ya que tan solo ocupan el 5% de las alcaldías.
- De media, en todas las regiones y sectores, el salario de las mujeres es un 24% inferior al de los hombres.
- Casi dos terceras partes de los 781 millones de personas adultas analfabetas son mujeres, un porcentaje que se ha mantenido constante durante las dos últimas décadas.
- 153 países tienen leyes que discriminan económicamente a las mujeres. En 18 de estos países, los maridos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen.
- En todo el mundo, una de cada tres mujeres sufre o sufrirá violencias machistas en algún momento de su vida.

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.

En el mundo laboral las mujeres encuentran para explicar la existencia de estas actitudes (agradables en sí mismas, pero malinterpretadas socialmente como provocación) les impide tratar y profundizar excesivamente e en el tema. Sí se expresan, por el contrario, las limitaciones que se tienen a la hora de denunciarlas, ya que se infiere que normalmente el acosador es el empleador, y por tanto se pondría en peligro el puesto de trabajo. Aunque sin ahondar tampoco en la materia, curiosamente son los hombres quienes lo tienen más presente a la hora de hablar de discriminación laboral, lo que creemos puede obedecer al componente "morboso " que sustenta el mismo.

En México actualmente se han creado leyes que protegen a las mujeres y sus diferentes formas de violencia, como :

La Ley Ingrid  
La Ley Olimpia

Actualmente el término Feminicidio ha tomado mayor relevancia y tiene castigos más severos para quienes cometen estos actos en contra de las mujeres.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

## 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 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 con el Diagnóstico del Programa, de la población objetivo con estas características, el 5% son mujeres.

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.

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:

Al cierre de este periodo con corte al 30 de junio 2022, el Programa tiene 452,790 sujetos de derecho, de los cuales, 141,172 son mujeres, lo que representa una participación de 31.17% 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 104.33% de la meta trimestral programada al mantener un padrón de sujetos de derecho con un mínimo del 31.17% de participación de mujeres.

#### 2. Porcentaje de apoyos en especie destinados a mujeres respecto de los planeados

En este trimestre se redoblaron esfuerzos para realizar la entrega de apoyos en especie en los diferentes territorios lograron cumplir con lo programado en este trimestre y cubrir los resultados del primer trimestre logrando un cumplimiento trimestral del 156.43%

#### 3. Porcentaje de apoyos económicos destinados a mujeres respecto de los planeados

Para este indicador se logró un cumplimiento del trimestre del 102.72%, un resultado acumulado al semestre del 102.62% y un avance del 51.31% de la meta anual programada

En resumen, en este trimestre, el Programa alcanzo sus metas programadas del trimestre en los tres indicadores y al cierre del 1er semestre ha logrado alcanzar un porcentaje superior al 50% de sus metas anuales, incrementando el número de mujeres como beneficiarias en el programa.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Uno de los principales retos de este periodo, fue el redoblar esfuerzos para el cumplimiento de las metas al tener un primer trimestre sin mucho avance en los indicadores.

## 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 (PAIMEF)

**Ramo:** 20 Bienestar (actualmente en transición al ramo 04 Gobernación)

**Clave de la UR:** D00 (V00)

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Desarrollo Social (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres)

**Clave del Pp:** S155

**Nombre del Pp:** Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF)

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

**Número y denominación de la acción:** 413. Prevenir y atender las violencias contra las mujeres y propiciar el empoderamiento de quienes son atendidas por el programa.

#### Definición de la población objetivo

En base a las nuevas Reglas de Operación del Programa, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el pasado 10 de junio de 2022, 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 suicidio;

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

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;

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 la 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.*

Y define la 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.

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



## 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

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.

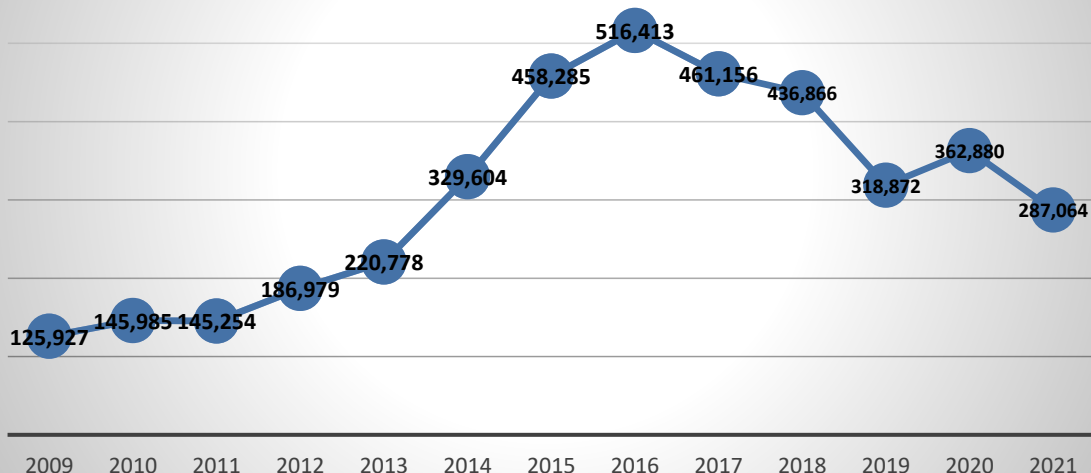
Asimismo, el empoderamiento de las mujeres conlleva el proceso de liberación emocional o la transformación de los sentimientos y emociones que les genera su posición de subordinación frente a los hombres tales como: el temor, el miedo, la ansiedad, o la inseguridad así como aquellas autopercepciones 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.

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.

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

Mujeres beneficiadas por los servicios de orientación y atención especializada, proporcionados en las Unidades apoyadas con recursos del PAIMEF 2009-2021



### 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.

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.

## 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 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

Debido a la complejidad de los trámites que implica el cambio del Ramo 20 al Ramo 04, las nuevas Reglas de Operación del PAIMEF se publicaron en el diario oficial el 10 de junio, por lo cual, al cierre del periodo, no se habían firmado los convenios de coordinación con las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF) ni transferir los recursos para la ejecución de los programas anuales correspondientes; sin embargo, como parte de la operación del PAIMEF, se realizaron las siguientes acciones:

- Aprobación de las Reglas de Operación del Programa
- Se concluyeron los 32 ajustes estructurales de los Programas Anuales
- Se concluyeron los 32 ajustes totales de los Programas Anuales

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

RECURSO A DISTRIBUIR 2022					
No.	IMEF	Autorizado	No.	IMEF	Autorizado
1	Aguascalientes	\$ 6,979,944.00	16	Michoacán	\$ 9,210,337.00
2	Baja California	\$ 6,155,690.00	17	Morelos	\$ 7,445,356.00
3	Baja California Sur	\$ 6,499,473.00	18	Nayarit	\$ 7,059,140.00
4	Campeche	\$ 8,792,785.00	19	Nuevo León	\$ 9,300,057.00
5	Coahuila	\$ 8,761,121.00	20	Oaxaca	\$ 11,183,043.00
6	Colima	\$ 8,798,258.00	21	Puebla	\$ 7,540,242.70
7	Chiapas	\$ 10,401,000.00	22	Querétaro	\$ 8,807,236.00
8	Chihuahua	\$ 10,050,078.00	23	Quintana Roo	\$ 8,797,287.00
9	Ciudad de México	\$ 8,570,075.00	24	San Luis Potosí	\$ 8,632,957.00
10	Durango	\$ 9,420,484.00	25	Sinaloa	\$ 9,019,058.00
11	Guanajuato	\$ 8,568,855.00	26	Sonora	\$ 7,320,335.00
12	Guerrero	\$ 10,102,230.00	27	Tabasco	\$ 8,700,534.00
13	Hidalgo	\$ 9,950,875.00	28	Tamaulipas	\$ 7,903,868.00
14	Jalisco	\$ 7,262,799.00	29	Tlaxcala	\$ 8,467,151.00
15	México	\$ 7,010,205.00	30	Veracruz	\$ 9,679,760.00
16	Michoacán	\$ 9,210,337.00	31	Yucatán	\$ 9,105,662.00
17	Morelos	\$ 7,445,356.00	32	Zacatecas	\$ 9,043,071.00
<b>TOTAL: \$ 274,538,966.70</b>					

Fuente. - Elaboración propia con información del Sistema Informático del PAIMEF.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

#### Obstáculos.

Debido a la complejidad de los trámites que implica el cambio del Ramo 20 al Ramo 04, las nuevas Reglas de Operación del PAIMEF se publicaron en el diario oficial el 10 de junio, por lo cual, al cierre del periodo, no se había firmado los convenios de coordinación con las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF) ni transferir los recursos para la ejecución de los programas anuales correspondientes, sin embargo, como parte de la operación del PAIMEF, se realizaron las siguientes acciones:

- Se realizó el ajuste total de los convenios.
- Se empezó el proceso de validación de convenios por parte del jurídico de gobernación.
- Se envió para firma los convenios a las IMEF, y se está en espera del regreso de los convenios ya firmados.

#### Oportunidades.

Se concluyó los ajustes totales de los 32 programas anuales de las 32 Entidades Federativas

## 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 (actualmente en transición al ramo 04 Gobernación)

**Clave de la UR:** D00 (V00)

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Desarrollo Social (CONAVIM)

**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. Prevenir y atender las violencias contra las mujeres y propiciar el empoderamiento de quienes son atendidas por el programa.

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo del Programa son Refugios Especializados y sus Centros Externos de Atención para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, y en su caso sus Hijas e Hijos.

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 Centros Externos de Atención.

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.

**Para la cuantificación de la población objetivo**, se utilizan registros administrativos del Programa; en ese sentido, para el presente ejercicio, se tiene programada una población objetivo de 19,739 mujeres. La población beneficiada, por su parte, identifica aquellas 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.

#### 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.

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

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 Centros Externos de

Atención.

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

En el primer trimestre del 2022 se concluyó la revisión del informe final de 82 proyectos apoyados durante el 2021, 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.

En el mes de enero del 2022 los 106 proyectos apoyados en el 2021 enviaron sus reportes cuantitativos con la información estadística de la población beneficiada, servicios brindados y acciones realizadas durante todo el ejercicio fiscal, la cual se sistematizó y reportó a los diferentes informes solicitados.

Por otro lado, durante el primer trimestre se recibieron un total de 113 proyectos (73 de Refugios y 40 de Centros Externos de Atención) para participar en el Programa, de los cuales se dictaminaron 100 proyectos para determinar su elegibilidad a través de 30 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

**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 periodo del 28 de abril al 30 de junio 2022, se han firmado 62 convenios para Refugios especializados de las siguientes entidades federativas: Zacatecas, Yucatán, Veracruz, Tlaxcala, Tabasco, Sonora, Sinaloa, San Luis Potosí, Quintana Roo, Querétaro, Puebla, Oaxaca, Nuevo León, Nayarit, Morelos, Michoacán, Jalisco, Hidalgo, Guerrero, Guanajuato, Estado de México, Durango, Colima, Coahuila, ciudad de México, Chihuahua, Chiapas, Campeche, Baja California Sur, Baja California, Aguascalientes.

Asimismo, se firmaron 35 convenios para CEA correspondientes a las siguientes entidades federativas: Yucatán, Veracruz, Tabasco, Tlaxcala, Sonora, Sinaloa, San Luis Potosí, Oaxaca, Nuevo León, Morelos, Michoacán, Estado de México, Colima, Coahuila, Ciudad de México, Chihuahua, Chiapas, Campeche, Baja California y Aguascalientes. La firma de los 92 convenios fue durante el mes de mayo.

Por otro lado, de los 97 proyectos de Refugios y CEA firmados, 86 de ellos solicitaron recursos del programa para incluir acciones de profesionalización, es decir, brindarán talleres y diplomados en materia de transversalización de género, derechos humanos, atención a las violencias, enfoque intercultural, lo que permitirá fortalecer las habilidades y capacidades de atención de las y los profesionistas.

#### Recurso ministrado a los Centros Externos de Atención (CEA)

Entidad Federativa	Ministración
Aguascalientes	\$2,128,021.97
Baja California	\$2,242,568.24
Chiapas	\$1,808,608.91
San Luis Potosí	\$2,021,687.85
Campeche	\$1,477,435.58
Chiapas	\$1,701,273.08
Chihuahua	\$4,534,278.32
Ciudad de México	\$3,150,753.94
Coahuila	\$8,119,239.60
Colima	\$1,136,418.44
Estado de México	\$1,705,291.59
Hermosillo	\$370,722.58
Michoacán	\$2,438,045.41
Morelos	\$3,632,274.56
Nayarit	\$1,573,094.04
Nuevo León	\$1,758,575.57
Oaxaca	\$1,723,727.07
Sinaloa	\$4,396,511.50
Tabasco	\$1,200,696.77
Tlaxcala	\$2,249,258.45
Veracruz	\$1,815,142.40
Yucatán	\$1,313,881.10

FUENTE: Registros administrativos de la CONAVIM



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Recurso ministrado a los Refugios para Mujeres Víctimas de Violencia de Género

Entidad Federativa	Ministración
Aguascalientes	\$4,389,061.09
Baja California	\$9,182,983.76
Chiapas	\$4,574,427.77
Querétaro	\$3,156,866.35
Quintana Roo	\$1,727,565.34
San Luis Potosí	\$5,333,284.66
Baja California Sur	\$727,782.58
Campeche	\$3,233,909.54
Chiapas	\$2,237,295.76
Chiapas	\$3,277,575.02
Chihuahua	\$12,261,819.74
Ciudad de México	\$8,609,096.65
Coahuila	\$19,055,573.38
Colima	\$3,926,701.04
Durango	\$2,857,070.11
Estado de México	\$10,240,115.03
Estado de México	\$106,905.60
Guanajuato	\$2,543,925.08
Guerrero	\$2,382,503.73
Hidalgo	\$4,298,931.14
Michoacán	\$6,951,849.02
Morelos	\$11,289,799.66
Nayarit	\$1,929,834.35
Nayarit	\$3,064,552.24
Nuevo León	\$6,815,841.20
Oaxaca	\$4,011,103.04
Puebla	\$4,314,855.66
Sinaloa	\$7,340,234.14
Sonora	\$5,102,970.37
Tabasco	\$2,452,935.49
Tlaxcala	\$4,947,567.74
Veracruz	\$4,637,646.43
Yucatán	\$6,519,556.65
Zacatecas	1133990.322

FUENTE: Registros administrativos de la CONAVIM

### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

El Programa de Apoyo para Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, sus hijas e hijos, fue transferido a la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), adscrita a la Secretaría de Gobernación, de acuerdo con el Convenio marco de colaboración para la transferencia de recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros y, en específico del Acuerdo de Traspaso de Recursos Presupuestarios, que celebraron la Secretaría de Bienestar y la Secretaría de Gobernación para la transferencia del Programa de Apoyo para Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, sus Hijas e Hijos, de fecha 25 de marzo, que a la letra dice es necesario transferir recursos federales de Bienestar a Gobernación, que serán administrados y operados a través de su Órgano Administrativo Desconcentrado denominado Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, CONAVIM debido a su experiencia y capacidad operativa con que cuenta en materia de la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, y el consecuente Acuerdo de Traspaso de Recursos Presupuestarios, del 25 de marzo.

En este sentido y debido a la complejidad de los trámites que implica el cambio del Ramo 20 al Ramo 04, los nuevos Lineamientos de Operación del Programa de Refugios fueron publicados en el Diario oficial de la Federación el día 11 de mayo del 2022. Aunado a lo anterior, los recursos fueron transferidos a la Secretaría de Gobernación, el pasado 28 abril del presente año.

## 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 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

Se define población objetivo como aquellos jóvenes de entre 12 y 29 años de nacionalidad mexicana que pertenecen a municipios de atención prioritaria, quienes están considerados directamente para participar en los componentes dentro del programa E016. Cabe aclarar que, debido a las características de los Componentes que integran el programa, la atención se focaliza a partir de necesidades particulares que se especifican dentro de las políticas de operación.

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

Conforme a datos obtenidos de la operación de los componentes del programa E016 se ha identificado que, en administraciones anteriores, la asignación de recursos era desigual respecto a hombres y mujeres pese a que estas últimas, como demuestran las estadísticas, en muchos casos tienen un ingreso económico menor debido a funciones asignadas conforme a los roles de género imperantes (labores domésticas, de cuidados, etc.)

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Dado lo anterior, el programa E016 expone, en sus políticas de operación, la necesidad de incorporar la perspectiva de género, para lo cual podrá identificar las circunstancias que profundizan las brechas de desigualdad, generando sobrecargas o desventajas, en particular a las mujeres, a fin de determinar los mecanismos que incidan en su reducción o eliminación y potenciar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres para alcanzar un desarrollo pleno, en condiciones de igualdad, que garantice la vigencia y el ejercicio de sus derechos. Ante eso, el programa E016 ha definido acciones afirmativas en el acceso y permanencia de sus componentes.

---

#### **Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Durante el segundo trimestre de 2022 se tiene que, del total de población atendida, un 55% corresponde a mujeres frente un 45% de hombres. Esto, en consonancia con lo descrito anteriormente.

#### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Se detectan áreas de oportunidad en la difusión de los componentes debido a que, a pesar del acceso a los beneficios de forma equitativa dadas las acciones afirmativas descritas, en muchas ocasiones las postulaciones no llegan al mismo número de hombres y 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:** Planeación y conducción de la política de turismo

**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 de turismo

**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

Personas servidoras públicas de la Secretaría de Turismo 909 hombres y 454 mujeres 1,363.

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

El Comité de Igualdad de Género es el mecanismo o 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:

Seguimiento a lo establecido 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.

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

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.

**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.

## 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 igualdad de género necesita estar firmemente integrada en la política turística. Como todas las políticas de igualdad de género, las estrategias en el sector turístico son altamente vulnerables a los cambios de gobierno. En ese sentido, es importante trabajar por institucionalizar una perspectiva de género en el turismo mediante su transversalización, en lugar de centrarse solo en la formulación de políticas. Salvo que la perspectiva de género esté institucionalizada, cada momento de cambio político exige nuevos esfuerzos por atraer la atención de los responsables públicos de turismo hacia esta cuestión. Más que adaptar la igualdad de género al sector turístico, la igualdad de género y las estrategias turísticas funcionan mejor cuando facilitan el desarrollo turístico desde una perspectiva de género. Informe Mundial sobre Mujeres en Turismo, OMT 2021.*

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se realizaron 5 eventos en el trimestre abril-junio, un curso en Línea denominado "Hacia una Convivencia Respetuosa y Libre de Violencia entre Hombres y Mujeres. Hombres contra la Violencia" (Masculinidades Alternativas) al que asistieron 115 personas servidoras públicas, 33 mujeres y 82 hombres y 3 campañas de sensibilización los días 25 de abril, mayo y junio de prevención de la violencia de género y una campaña de difusión del código de ética e y el decálogo de integridad de la SECTUR, el 25 de abril la campaña consistió en una dinámica con manitas anaranjadas para crear un periódico mural con mensajes alusivos a la prevención de la violencia en cada uno de los edificios de la SECTUR en la Ciudad de México y una campaña de difusión del código de ética de la Secretaría de Turismo que implementó la Dirección de Organización, coordinadora del Comité de Ética y Previsión de Conflictos de Intereses (CEPCI).

#### Cursos y campañas de sensibilización con enfoque de género y derechos humanos

Abril-Junio 2022

Curso, taller o campaña de sensibilización	Fecha	Mujeres	Hombres	Total
1. Curso en Línea Hacia una Convivencia Respetuosa y Libre de Violencia entre Hombres y Mujeres. Hombres contra la Violencia" (Masculinidades Alternativas)	15 de febrero a 15 de mayo 2022	33	82	115
2. Actividad. En los tres edificios sede de la SECTUR en la Ciudad de México Mi Compromiso contra la violencia hacia las mujeres. Integración de un periódico mural en los tres edificios de la SECTUR con manitas naranjas y el compromiso de las personas servidoras públicas para eliminar la violencia hacia las mujeres	25 de abril	405	399	804

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

3. Conferencia "Relaciones Sociales de Género: hacia una nueva masculinidad". Con apoyo del DIF Nacional.	25 de mayo			214
4. Campaña de difusión del Código de ética y del decálogo de integridad de la Secretaría de Turismo	Junio	458	922	1,380
5. Campaña "Nos vestimos de Naranja" el día 25 de junio de 2022, se convocó a todas las personas servidoras públicas a portar una prenda de vestir en color naranja, a toarse una fotografía en grupo y la misma se difundió en las redes sociales de la Secretaría de Turismo.	25 de junio	458	922	1,380
<b>Total</b>				<b>3,893</b>

La Unidad de Igualdad de Género participó en la reunión virtual y presencial con el Estado de Sinaloa para cumplir con las 15 Entidades Federativas que cambiaron de Administración en 2021, para apoyar el proceso de planeación y formulación de los planes y programas de desarrollo en materia turística.

En el periodo abril-junio de 2022, se llevaron a cabo 2 sesiones del Comité de Igualdad de Género del Sector Turismo Federal, la Primera Sesión Ordinaria del 29 de abril, en la que se presentó el Programa de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género y el seguimiento de Acuerdos del 2021 y la Primera Sesión Extraordinaria del 27 de mayo de 2022 en la que se presentaron los programas de trabajo o acciones con enfoque de género de la mayoría de las Unidades Responsables de la Secretaría de Turismo.

Se han generado en estas dos primeras sesiones del Comité 11 acuerdos, de los cuales ya se han cumplido 10 y sólo está pendiente uno al 30 de junio.

Las Direcciones Generales o Unidades Responsables de la Secretaría de Turismo que presentaron programas o acciones con enfoque de género para 2022 son 12 de 18 Unidades Responsables y un Organismo Público Descentralizado que tiene la Secretaría de Turismo:

1. DIRECCIÓN GENERAL DE PROFESIONALIZACIÓN Y COMPETIVIDAD TURÍSTICA, DGPCT
2. DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN DEL PRODUCTO TURÍSTICO, DGIPT
3. DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE INFORMACIÓN SECTORIAL, DGIIS
4. DIRECCIÓN GENERAL DE SUSTENTABILIDAD TURÍSTICA, DGST
5. DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN, DGP
6. DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO REGIONAL Y FOMENTO TURÍSTICO, DGDRFT
7. DIRECCIÓN GENERAL DE NORMALIZACIÓN Y VERIFICACIÓN, DGNV
8. FONDO NACIONAL DE FOMENTO AL TURISMO, FONATUR
9. DIRECCIÓN GENERAL DE CERTIFICACIÓN TURÍSTICA, DGCT
10. DIRECCIÓN GENERAL DE INVERSIÓN TURÍSTICA, DGIT
11. DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN, DGA
12. DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN, DGTIC

Han reportado acciones realizadas con enfoque de género 9 Unidades Responsables y el Organismo Público Descentralizado (FONATUR) de las 12 que expusieron sus proyectos en el Comité de Igualdad de Género del Sector Turismo Federal.



## 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 direcciones generales que han reportado acciones con enfoque de género al 30 de junio se enlistan a continuación enunciando la acción y el objetivo:

#### 1. DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE INFORMACIÓN SECTORIAL, DGIIS

**Acción.** Actualizar y difundir en DataTur la llegada de visitantes extranjeros vía aérea por nacionalidad, país de residencia y por aeropuerto de entrada, desagregada por sexo de manera mensual, cuya fuente de información es la UPMRIP.

**Objetivo.** Actualizar y difundir datos estadísticos publicados en DataTur, desagregados por sexo de forma mensual, de la llegada de visitantes extranjeros vía aérea por nacionalidad, país de residencia y por aeropuerto de entrada, con información de la Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas (UPMRIP), SEGOB que se publica durante la última semana de cada mes con un atraso de aproximadamente 30 días cerrado el periodo de referencia.

#### 2. DIRECCIÓN GENERAL DE PROFESIONALIZACIÓN Y COMPETIVIDAD TURÍSTICA, DGPCT.

**Acción. Seminario Conversando con los Expertos**

**Objetivo.** El Seminario Conversando con los Expertos es un espacio de reflexión que busca generar información veraz y de forma permanente, que permita la actualización de cuadros directivos, mediante el cual se propicie el intercambio de servidores públicos y expertos en disciplinas relacionadas al sector. En el mes de junio, a través de Facebook, se abordó la temática "Del Turismo Incluyente al Turismo Excelente" a cargo del Director del Instituto para Inclusión de CAME.

Lanzamiento de la convocatoria del CIAT, espacio dedicado a la divulgación y discusión de los resultados y hallazgos de investigaciones aplicadas y desarrollos tecnológicos, de distintas disciplinas del conocimiento que tienen aplicación e influencia sobre el turismo y su cadena de valor.

#### 3. DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN, DGTIC

**Acción.** Soporte y mantenimiento a la plataforma denominada código de conducta nacional para la protección de niñas, niños y adolescentes en el sector de los viajes y el turismo

**Objetivo.** Coadyuvar a la debida operación y funcionalidad de la Plataforma, con el fin de que la Unidad de Igualdad de Género, promueva ante la ciudadanía la eliminación de la trata de personas y el trabajo infantil, trayendo consigo el sensibilizar e involucrar a los diversos actores y usuarios del sector turístico sobre la importancia de la problemática y sus repercusiones, así como el fortalecimiento de la imagen de la Secretaría de Turismo, con la implementación de este tipo de programas para fomentar una cultura libre de violencia y discriminación contra las mujeres y las niñas, con perspectiva de género e interseccional.

#### 4. DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN DEL PRODUCTO TURÍSTICO, DGIPT

**Acción.** Curso de sensibilización sobre "El compromiso del sector turístico en la prevención y denuncia de la trata de personas y la explotación humana"

**Objetivo.** Tener capacitados a los prestadores de servicios turísticos que integran la cadena de valor de los productos turísticos en los diversos estados y destinos del país con los que esta Dirección General tiene comunicación, en temas de Derechos Humanos y así proveerles de herramientas para la innovación de productos turísticos incluyendo la prevención y denuncia de la trata de personas y explotación humana,

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

buscando de esta forma la no discriminación e inclusión para el desarrollo social con perspectiva y respeto de género.

#### 5. DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN, DGP

**Acción.** Reuniones de planeación con los gobiernos de los estados que iniciaron su administración en septiembre de 2021.

**Objetivo:** Alineación de la política estatal turística al Programa Sectorial Turístico 2020-2024

#### Acción. Programa de Trabajo de Desarrollo Institucional 2022

**Objetivo.** Atender lo establecido en el Programa Sectorial de Turismo Garantizar un enfoque social y de respeto de los derechos humanos en la actividad turística del país, al incluir el enfoque de igualdad de género, interculturalidad, no discriminación e inclusión en los planes y programas turísticos:

#### 6. FONDO NACIONAL DE FOMENTO AL TURISMO, FONATUR

#### Acción. Programa de Igualdad 2022

**Objetivo.** Desarrollar e implementar acciones en materia de género, no discriminación, derechos humanos, inclusión y accesibilidad a fin de sensibilizar y promover en el personal una cultura de respeto y tolerancia, a través de difusiones, cursos, actividades culturales y participación en programas interinstitucionales.

#### 7. DIRECCIÓN GENERAL DE INVERSIÓN TURÍSTICA, DGIT

**Acción.** Talleres de Orientación sobre Fuentes de Financiamiento, Inversión y Proveeduría a Empresas Turísticas

**Objetivo.** Los Talleres tienen como objetivo brindar asesoría a emprendedores del sector turismo respecto a las distintas opciones de financiamiento ofrecidas por la Banca de Desarrollo y demás instituciones financieras con las que la Dirección General de Inversión Turística coadyuva; así como información de los programas de asesoría ofrecidos por FONATUR respecto a la integración de un plan de negocios sólido.

#### 8. DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN SOCIAL DE DESTINOS

**Acción.** Capacitación a personal de la DGGSD

**Objetivo.** Contar con personal sensibilizado y capacitado en temas de género y masculinidades alternativas.

#### 9. DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

**Acción.** Campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso y hostigamiento sexual y laboral y del código de ética de la Secretaría de Turismo

**Objetivo.** Contar con espacios laborables libres de violencia.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

#### Obstáculos

El número de personas que conforma la Unidad de Igualdad de Género es insuficiente para las actividades posibles de realizar.

#### Oportunidades

Aplicar los aprendizajes logrados en diversos cursos y talleres.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Planeación y Conducción de la Política Turística

**Ramo:** 21 Turismo

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**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

Mujeres, Principalmente 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 forzosa, pornografía infantil o explotación sexual.

Según el *Informe Global sobre la Trata de Personas de la ONUDC*, el número de niños y niñas entre las víctimas de trata se ha triplicado en los últimos 15 años, y el porcentaje de niños se ha multiplicado por cinco, asegura un nuevo informe publicado este martes por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), según el *Informe Global*, las niñas son tratadas principalmente **con fines de explotación sexual, mientras que los niños son utilizados para trabajos forzados.**

**ECPAT INTERNATIONAL** asegura en un estudio Global<sup>18</sup> sobre la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes en el contexto de los viajes y el turismo que a pesar de 20 años de esfuerzo, la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes en los viajes y el turismo (ESNNAVYT) ha aumentado en todo el mundo, con mayor velocidad que cualquiera de las iniciativas nacionales e internacionales que buscan hacerle frente. Los resultados del primer estudio global exhaustivo sobre la ESNNAVYT de la Organización Internacional ECPAT, confirman que, aunque el desarrollo del turismo puede generar enormes beneficios económicos para los

<sup>18</sup> Agresores en marcha 2016

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

países, el sector privado y las comunidades locales, la premura por obtener ingresos del turismo, coloca a NNA en una situación de riesgo, si no se cuenta con medidas que aseguren su protección.

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.

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.

#### TRABAJO INFANTIL

De acuerdo al Módulo de Trabajo Infantil (MTI) 2017, de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en México en 2017, 3, 200,000 niñas, niños y adolescentes de 5 a 17 años se encontraban en situación de trabajo infantil de ellos, 2, 864,000 se encontraban en ocupación no permitida que les pone en riesgo, 1'257,600 no reciben ingresos por su trabajo y 1'267,200 No asisten a la escuela por trabajar

Cerca de la mitad de estas niñas, niños y adolescentes (43 por ciento) se desempeña en el sector terciario de la economía en donde se encuentran las actividades de comercio y servicios, y dentro de éstas las actividades de la industria turística.

Considerando que el trabajo infantil es un factor que limita el desarrollo integral de los menores de edad, la Organización Internacional del Trabajo OIT ha promovido acciones encaminadas a la adopción de medidas para eliminar estas prácticas, así como a la sensibilización social en esta materia, las cuales han buscado generar una cooperación internacional con miras a proteger los derechos de niñas y niños frente al trabajo infantil.

Ante este contexto, la Secretaría de Turismo coordina anualmente en todo el país una Estrategia Integral de Prevención a la Trata de Personas, y un Plan de Acción denominado Turismo Libre de Trabajo Infantil con acciones articuladas desde la óptica de la prevención y aliento a la denuncia y diseñadas bajo un enfoque de derechos humanos, interés superior del niño y perspectiva de género, que posibiliten mejorar los factores de protección y reducir o revertir los factores de riesgo ante la trata de personas especialmente aquella con fines de explotación sexual y laboral de niñas, niños y adolescentes y trabajo infantil, a través del involucramiento participativo de los diversos actores y usuarios del sector.

La Estrategia Integral de prevención a la trata de personas y el trabajo infantil de la SECTUR se estructura a través de cinco líneas básicas: 1) La generación del conocimiento 2) La sensibilización a las comunidades receptoras y diversos actores y usuarios del sector, 3) El fortalecimiento de las capacidades de agentes de cambio social y 4) La vinculación y coordinación interinstitucional e intersectorial, para promover una respuesta coordinada a posibles situaciones de riesgo y 5) La difusión de la información.

Desde sus inicios, estas acciones han sido operadas en un marco de alianzas estratégicas integrado por Instituciones Públicas Nacionales e Internacionales, Organizaciones Laborales y Organismos de la Sociedad Civil, Instituciones Académicas y el Sector Productivo de todas las ramas de la actividad turística. Cada una de las actividades que en ella se realizan, se complementa en un esquema integral, que permite atender a diversos tipos de población (población de las comunidades receptoras de turismo de México, prestadores de servicios turísticos, servidores públicos, estudiantes, turistas nacionales y extranjeros y profesionales de la industria).

## 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

##### ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN:

Se impartieron 4 pláticas de sensibilización sobre prevención a la trata de personas y sus diversos fines, principalmente explotación sexual y laboral de niñas, niños y adolescentes en viajes y turismo, a las que asistieron 1083 personas, en el trimestre abril junio de 2022.

- En abril se realizó una reunión de sensibilización con personas servidoras públicas del estado de Campeche, se le denominó: "Seguimiento y sensibilización en materia de redes de vinculación con personas servidoras públicas del estado de Campeche, Campeche y asistieron 18 personas servidoras públicas 10 mujeres y 8 hombres.
- Con la Organización *World Visión A.C.*, se participó con una ponencia sobre prevención de la trata de personas y el trabajo infantil en el Diplomado Nacional sobre la Perspectiva de Niñez, Adolescencia y Juventud en el ámbito Local y Municipal, a la que asistieron 1,000 personas servidoras públicas de los gobiernos municipales y estatales de todos los estados del país.
- En alianza con el DIF nacional se ofreció una plática de sensibilización para la prevención de la trata de personas y el trabajo infantil, a la que se le denominó "Código de Conducta Nacional para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes en el Sector de los Viajes y el Turismo", para los servidores públicos del municipio de Ocoyoacac, Estado de México a la que asistieron 24 personas servidoras públicas 14 mujeres y 10 hombres.
- Se realizó una reunión con empresarias/os de la cadena de valor del sector turístico con el tema: Sensibilización en prevención de la trata de personas y el trabajo infantil y promoción del Código de Conducta Nacional para Proteger a Niñas, Niños y Adolescentes en el sector de los viajes y el turismo, en coordinación con la Dirección General de Innovación del Producto Turístico de la SECTUR a la que asistieron 41 personas empresarias, 134 mujeres y 27 hombres.

##### ACCIONES DE VINCULACIÓN INTERNACIONAL

La Unidad de Igualdad de Género ha participado en las reuniones mensuales del Grupo de Acción Regional para las Américas (GARA) conformada por 16 países de Latinoamérica, en la que 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 la región. En el segundo trimestre de 2022, se obtuvieron los resultados siguientes:

- Se generó un Protocolo de acción para Guías de Turismo que será difundido y aplicado en los 16 países miembros del GARA.
- Se ha participado como país dando asesoría y acompañamiento a la elaboración de los Códigos de Conducta para prevenir la explotación sexual de NNA<sup>19</sup> en Ecuador, Uruguay, Chile y Colombia.

<sup>19</sup> NNA. Niñas, niños y Adolescentes.

---

---

Obstáculos y oportunidades durante la operación
---

<p>Obstáculos</p>
-------------------

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• El número de personas que conforma la Unidad de Igualdad de Género es insuficiente para las actividades posibles de realizar.</li></ul> |
|---|

<p>Oportunidades</p>
----------------------

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Aplicar los aprendizajes logrados en diversos cursos y talleres.</li></ul> |
|--|

## 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

Mujeres de localidades con vocación turística e indicadores de pobreza y marginación.

#### 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

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

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.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el trimestre abril junio se elaboró el anexo técnico para la contratación del servicio integral denominado Programa de Desarrollo Comunitario para Mujeres en Turismo 2022, asimismo iniciaron las gestiones de revisión de dicho documento ante las áreas administrativas correspondientes para iniciar el proceso de contratación, se presenta un extracto con las características generales de dicho documento se muestran a continuación:

#### ANTECEDENTE

Con la finalidad de dar seguimiento a los compromisos establecidos en el Programa Sectorial de Turismo y en el Programa para la Igualdad entre mujeres y Hombres, la Unidad de Igualdad de Género, con el propósito de contribuir a la autonomía y el desarrollo económico de las mujeres dentro del sector turístico, 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.

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.

Dichas acciones posibilitarán 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.

#### 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 Dirección General de Administración, a través de la Dirección de Promoción y Transversalización de la Perspectiva de Género DPTPG como área operativa, 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 con vocación turística en los siguientes destinos:



## 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) 1 localidad de Tulum, Quintana Roo<sup>20</sup>
- b) 2 localidad de Escárcega, Campeche<sup>21</sup>
- c) 3 localidad de Izamál, Yucatán<sup>22</sup>

**\*1 localidad** – Hace referencia a una región geográfica que contempla un radio no mayor a 50 km<sup>2</sup>, en este rango de distancia promueve y convocan los grupos de beneficiarias participantes. Puede ser integrado por 1 o más municipios.

#### Criterios de selección para una localidad

##### Población meta:

El Programa Desarrollo Comunitario para Mujeres en Turismo, estará dirigido a un mínimo de 250 y un máximo de 350 mujeres por cada localidad que vivan en condiciones de vulnerabilidad o que presenten indicadores de pobreza, donde prevalece un alto porcentaje de población mayor de 15 años sin primaria concluida, un alto porcentaje de viviendas con algún grado de hacinamiento y un alto porcentaje de población ocupada con ingresos de hasta 2 veces el salario mínimo.

**La metodología** El “Programa Desarrollo Comunitario para Mujeres en Turismo 2022”, requiere implementar en cada una de las localidades elegidas, una metodología en 3 etapas a desarrollarse durante 18 semanas consistentes en 4 semanas de planeación, 12 semanas de impartición de talleres presenciales, coordinación de mesas de desarrollo y apoyo remoto a distancia, 2 semanas para eventos de cierre en comunidad y elaboración del reporte final, dando un total de 18 semanas, implementando simultáneamente en las tres localidades elegidas.

La metodología deberá garantizar la implementación de las siguientes 3 etapas:

#### ETAPA 1: PLANEACIÓN

<sup>20</sup> El municipio de Tulum, Quintana Roo tiene un nivel de marginación bajo de acuerdo a la SEMARMAT (2020)<sup>20</sup>. En 2020, la población fue de 46,721 habitantes de los cuales el 52.2% pertenece a hombres y el 47.8% a mujeres<sup>20</sup>. De acuerdo a la CONAPO (2015)<sup>20</sup> Tulum, Quintana Roo tiene 15.33% de población de 15 años y más sin primaria completa; 43.83% de viviendas con hacinamiento y 23.39% de población con ingresos de hasta 2 veces el salario mínimo.

<sup>21</sup> El municipio de Escárcega, Campeche tiene un nivel de marginación bajo de acuerdo a la SEMARMAT (2020)<sup>21</sup>. En 2020, la población fue de 59,923 habitantes de los cuales el 49.2% pertenece a hombres y el 50.8% a mujeres<sup>21</sup>. De acuerdo a la CONAPO (2015)<sup>21</sup> **Escárcega, Campeche** tiene 26.37% de población de 15 años y más sin primaria completa; 45.45% de viviendas con hacinamiento y 58.84% de población con ingresos de hasta 2 veces el salario mínimo.

<sup>22</sup> El municipio de Izamal, Yucatán tiene un nivel de marginación bajo de acuerdo a la SEMARMAT (2020)<sup>22</sup>. En 2020, la población fue de 28,555 habitantes de los cuales el 50.3% pertenece a hombres y el 49.7% a mujeres<sup>22</sup>. De acuerdo a la CONAPO (2015)<sup>22</sup> Izamal, Yucatán tiene 28.52% de población de 15 años y más sin primaria completa; 43.94% de viviendas con hacinamiento y 63.64% de población con ingresos de hasta 2 veces el salario mínimo.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**ETAPA 2:** IMPARTICIÓN DE TALLERES PRESENCIALES, COORDINACIÓN DE MESAS DE DESARROLLO Y APOYO REMOTO A DISTANCIA

**ETAPA 3:** CIERRE EN COMUNIDAD Y ELABORACION DE REPORTE FINAL.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos: El presupuesto del servicio se concentró en los últimos 4 meses del año y obliga a que las actividades se realicen con premura de tiempo para alcanzar los objetivos.

Oportunidades: Aplicar las experiencias y logros de la aplicación de la metodología con herramientas tecnológicas 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:** 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

Mujeres que laboran o emprenden en el sector de los viajes y el turismo

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

Actualmente es más necesario que nunca contar con una planificación y gestión que incorpore todos los elementos del turismo con perspectiva de género y enfoques de derechos humanos a partir de la incorporación de interculturalidad, inclusión y no discriminación. Esto es fundamental para mover el turismo a lo largo del continuo de género y para garantizar un desarrollo sostenible atento a los estragos de la COVID-19. En este sentido, el impacto de la pandemia se observa gravemente la marca de género, ya que afecta en gran medida a las trabajadoras, servidoras públicas, prestadoras de servicios turísticos y empresarias del sector, a las personas insertas en la economía formal e informal y al buen curso del desarrollo sostenible turístico sensible al género.

Con el propósito de contribuir al diseño de Planes Estatales de Turismo con perspectiva de Género y enfoques de interculturalidad, inclusión y no discriminación la Unidad de Igualdad de Género de la SECTUR, impulsa el diseño y la adopción de acciones puntuales establecidas en el Programa Sectorial de Turismo 2020-2024, en el Programa para la igualdad entre Mujeres y Hombres PROIGUALDAD y en una estrategia de colaboración con la OMT denominada "Primer plano: el empoderamiento de las mujeres durante la recuperación de la COVID-19"

IMPULSAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, SIN DISCRIMINACIÓN Y CON RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS, A TRAVÉS DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN DE UNA POLÍTICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ENFOQUES DE DERECHOS HUMANOS EN EL SECTOR DE LOS VIAJES Y EL TURISMO.

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

Objetivos particulares:

- Contribuir a eliminar las barreras que fomentan las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector turístico
- Contribuir a erradicar la discriminación y violencia contra las mujeres en el sector de viajes y turismo
- Fomentar ambientes laborales género-incluyentes, libres de violencia y discriminación al interior de las instituciones y empresas o diversos espacios del ámbito turístico
- Comunicar con lenguaje e imágenes inclusivas
- Avanzar en la reducción de las desigualdades y la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral e impulsar su empoderamiento y autonomía económica.
- Generar información desagregada por sexo, grupo de edad e identitaria.

El enlace al informe Mundial de Mujeres en Turismo y la propuesta de Pla de Acció se muestran en el enlace siguiente:

*chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.e-unwto.org%2Fpb-assets%2Funwto%2Faction\_plan\_women\_in\_tourism\_2nd\_ed\_SP.pdf&clen=359278&chunk=true&pdf\_filename=action\_plan\_women\_in\_tourism\_2nd\_ed\_SP.pdf*

*La igualdad de género necesita estar firmemente integrada en la política turística. Como todas las políticas de igualdad de género, las estrategias en el sector turístico son altamente vulnerables a los cambios de gobierno. En ese sentido, es importante trabajar por institucionalizar una perspectiva de género en el turismo mediante su transversalización, en lugar de centrarse solo en la formulación de políticas. Salvo que la perspectiva de género esté institucionalizada, cada momento de cambio político exige nuevos esfuerzos por atraer la atención de los responsables públicos de turismo hacia esta cuestión. Más que adaptar la igualdad de género al sector turístico, la igualdad de género y las estrategias turísticas funcionan mejor cuando facilitan el desarrollo turístico desde una perspectiva de género. Informe Mundial sobre Mujeres en Turismo, OMT 2021.*

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el trimestre abril junio se han realizado revisiones de tipo técnico y legal a proyecto de Plan de Acción, tanto por parte de la OMT como de la Secretaría de Turismo, así también se han tenido consultas de los diferentes instrumentos legales más apropiados con la Dirección General de Asuntos Jurídicos y con la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Cabe mencionar que la OMT ha solicitado se disponga de diversos protocolos sanitarios, seguros médicos y condiciones sanitarias para prevenir contagios y salvaguardar la salud de ponentes de otros países, lo que ha dificultado aún el proceso de negociación para llegar a un acuerdo.

Cabe mencionar que, por ser un proyecto con vinculación con un organismo internacional, se ha requerido la participación de la Dirección General de Promoción y Asuntos Internacionales; en las negociaciones con la OMT, con la Dirección General de Asuntos Jurídicos y con la Secretaría de Relaciones Exteriores, lo que ha impedido agilizar los términos y condiciones del Plan de Acción con la OMT

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

### **INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
<p>Obstáculos: Las condiciones legales que se deben establecer cuando hay riesgo de enfermedades por la pandemia de Covid 19.</p> <p>Oportunidades: Aplicar los aprendizajes logrados en diversos cursos y talleres y su implementación con tecnologías a distancia.</p>

**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 2021-2022

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

Durante los procesos electorales las candidatas enfrentan tanto inequidad como discriminación de sus actividades proselitistas. En el proceso electoral 2020-2021 la cobertura para los hombres que participaron en el proceso electoral, ya sea como candidatos, dirigentes de partidos, militantes, activistas o funcionarios fue superior a la cobertura de las mujeres y candidatas con una diferencia de 20 puntos.

Los hombres representaron el 57.7 por ciento de las fuentes en contraste con el 37.7 por ciento de mujeres a lo largo de todo el proceso electoral. No obstante, esta brecha se cerró sólo para el caso de las candidatas a las gubernaturas en comparación con los candidatos a las gubernaturas durante el periodo que duró la campaña electoral. Al mismo tiempo, se detectó que una mayor participación de mujeres como candidatas trajo consigo una mayor difusión de la Violencia Política en contra de las Mujeres en razón de Género, el 63.8 por ciento de los registros clasificados con algún hecho de violencia tanto en prensa convencional como en la red social Twitter. Mientras que los grupos en situación de discriminación y subrepresentados tuvieron una presencia marginal a lo largo de todo el proceso electoral.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el segundo trimestre del año, se recopilaban las notas de los medios de comunicación convencionales a partir de las palabras clave seleccionadas en la metodología. Se depuraron las notas que no tenían relación con las campañas electorales y se revisaron los registros para descartar las duplicidades, a fin de contar con una base sólida de registros a partir de la cual se obtendrá una muestra estratificada, lo que permitirá tener la misma ponderación de registros tanto de la prensa escrita, los portales de noticias, los informativos de radio y de televisión. En total se obtuvo una base total de 6 mil 184 registros de los medios de comunicación convencionales, 4,637 del periodo de campaña, y 1,547 del periodo que comprende la veda electoral, la jornada electoral y los resultados preliminares hasta dos días después de la elección.

**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 caso de los registros de la red social Twitter, el análisis se centrará en tres procesos electorales: Aguascalientes, donde las candidatas punteras son mujeres; Tamaulipas, donde los candidatos punteros eran hombres; e Hidalgo donde había una candidata mujer y un candidato hombre, punteros al inicio de la campaña electoral. Para obtener la base total de los registros, a partir de las palabras clave seleccionadas, cada semana se bajaron del sistema los registros por entidad. Al término del periodo de campaña se localizaron 331, 238 tuits (Tamaulipas: 73,468; Hidalgo: 145,013, Aguascalientes: 331,238).

Se comenzó la depuración de aquellos registros que no están relacionados de manera directa con las personas candidatas a las gubernaturas. Al cierre del trimestre se cuenta con un avance del 50 por ciento en la depuración. Una vez que se depuren todas las bases, se obtendrá la base total de registros para sacar la muestra simple sobre la conversación entorno a las personas candidatas por entidad, a fin de analizar la violencia digital durante el periodo de campaña.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

No aplica

**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:** 402. Difusión para la sensibilización sobre el derecho a la igualdad.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres que aún no tramitan o no tienen su Credencial para votar

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

A partir de la publicación del Censo de población 2020, en el mes de junio del año 2021, se identificaron 393 secciones electorales en Lista Nominal de Electores con menos del 45% de registros de mujeres con relación al registro de la población masculina, las cuales se encuentran distribuidas en las entidades federativas de: Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Jalisco y Querétaro. Por lo anterior, se emitirán mensajes de difusión focalizados para buscar que al final del 2022, se genere un incremento de al menos 6,000 mujeres registradas en Lista Nominal de Electores de las entidades mencionadas.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se hizo un análisis del comportamiento de la Lista Nominal con corte al 30 de junio del año 2021 en donde se identificaron alrededor de 4,300 secciones electorales con menos del 45% de registros de mujeres con relación a los hombres.

Se establecieron acuerdos con la Coordinación de Comunicación Social para programar la emisión de mensajes focalizados en esas secciones electorales dirigidos a mujeres con el fin de promover su acercamiento al Instituto Nacional Electoral para tramitar y obtener su credencial de electores.

Como resultado se estableció iniciar la emisión de mensajes durante el segundo semestre del año del curso con el fin de tener mayor impacto en las entidades de las secciones identificadas.

Debido a que se emitirán mensajes de credencialización de manera focalizada en algunas entidades federativas, se analizó de manera conjunta con la Coordinación Nacional de Comunicación Social, optimizar el recurso y concentrarlo en un periodo para tener mayor impacto y alcance, por lo que se determinó iniciar la difusión a partir del mes de agosto del 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
Adicionalmente, se solicitaron los diseños de la campaña a la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica y el dictamen técnico a la Coordinación Nacional de Comunicación para la difusión de la campaña focalizada.
Obstáculos y oportunidades durante la operación

**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:** 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

En el primer trimestre se reportó la población objetivo de los proyectos por modalidad. Se trabaja con población en general con una mayoría de mujeres, niñas, niños, jóvenes y adultos. Personas adultas mayores, indígenas, afrodescendientes, LGBT+T, discapacitadas; estudiantes de educación básica, nivel medio y superior, funcionariado público de instituciones afines a los temas de los proyectos y militancia de partidos políticos.

La población por modalidad es la siguiente:

Modalidad I. Proyectos de promoción de los derechos humanos y, políticos y electorales de las mujeres y actividades de difusión innovadoras. (28 Proyectos)

Población en general.

Niñas, niños y adolescentes.

Mujeres y hombres jóvenes

Mujeres indígenas y afromexicanas

Mujeres lesbianas y trans.

Mujeres y hombres adultos mayores

Mujeres cuidadoras

Hombres indígenas

Modalidad II. Desarrollo de agendas y planes de acción que incidan en políticas públicas para la igualdad y no discriminación. (20 proyectos)

Niñas, niños y jóvenes escolarizados.

Mujeres síndicas, regidoras, militantes de partidos políticos, líderes comunitarias, integrantes de OSC y de observatorios electorales, candidatas a cargos de elección.

Mujeres indígenas en cargos bajo Sistemas Normativos Internos.

Hombres jóvenes y adultos.

Mujeres lesbianas y trans.

Mujeres campesinas, artesanas, amas de casa, comerciantes.

Modalidad III. Prevención, asesoría, atención y acompañamiento jurídico a casos de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género (VPMRG). (6 proyectos)

Mujeres síndicas, regidoras, militantes de partidos políticos, líderes comunitarias, integrantes de OSC y de observatorios electorales, candidatas a cargos de elección.

Mujeres y hombres funcionarios públicos de instituciones vinculadas a partidos políticos y órganos electorales.

Mujeres indígenas en cargos bajo Sistemas Normativos Internos

## 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 el trimestre anterior se presentó un breve diagnóstico sobre la desigualdad entre mujeres y hombres, sin embargo, a partir de la elaboración de materiales como agendas, spots de radio, infografías, carteles, videos, reportajes, etc., algunos de estos materiales hechos por las propias participantes, el tema de la desigualdad es recurrente, incluso en uno de los proyectos se realizó un documental que refleja la desigualdad de la vida cotidiana de las mujeres otomíes de una comunidad de Hidalgo en donde las mujeres limpian el pueblo, preparan todos los alimentos para el festejo religioso más importante de la comunidad y no participan del baile porque esa actividad es exclusiva de los hombres, las mujeres no pueden bailar.

En las agendas las mujeres piden servicios de salud para atención obstétrica y anticonceptivos, señalan que necesitan trabajo remunerado, oportunidad de estudiar, sugieren que los hombres sean capacitados en temas de género para cambiar conciencias. Los mensajes que mandan a través de los diversos medios es que quieren una paridad real, que las mujeres que ocupan cargos como regidoras y síndicas reciban un salario por ello y que las directoras y funcionarias públicas de instituciones municipales y locales reciban salarios iguales a los hombres por puestos iguales. Piden que los roles y los estereotipos de género dejen de existir para que no subordinen a las mujeres a tareas de cuidados y del hogar.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En cuanto al indicador "Porcentaje de población que participa directamente en iniciativas que fomentan la participación y el ejercicio libre de los derechos humanos y los político-electorales de las mujeres en condiciones de igualdad y paridad de género":

De 54 proyectos seleccionados, uno de ellos no cumplió con los compromisos establecidos por las Reglas de Operación y el Convenio de Apoyo y Colaboración con el INE. Por lo que solamente concluyeron 53 OSC con sus proyectos, los cuales se implementaron en tres modalidades: 27 en la Modalidad I referente a la promoción de los Derechos Humanos, 20 en la Modalidad II para diseño de agendas y planes de acción y 6 en la Modalidad III para atención y prevención de la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género (VPMRG).

Respecto a las actividades realizadas, 3 de cada 10 proyectos realizaron talleres con diversos públicos, en su mayoría mujeres. Además de talleres se realizaron mesas de diálogo, foros, conversatorios, entrevistas, y actividades lúdicas y culturales.

El 96% de las OSC reportaron haber realizado actividades presenciales; de ellas, 30 organizaciones desarrollaron sus proyectos exclusivamente bajo esta modalidad, mientras que otras 21 OSC las combinaron con actividades virtuales. Sólo 2 proyectos (4%) se llevaron a cabo de manera 100% virtual.

Las temáticas más destacadas fueron Derechos Humanos, equidad de género, sistema sexo género, igualdad, no discriminación, participación ciudadana, derechos de las mujeres, derechos políticos,

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

estereotipos y roles de género, y en menor medida violencia política, liderazgo y metodologías de marco lógico para la identificación de problemas.

Otro aspecto por destacar en el desarrollo de los proyectos fue la elaboración de materiales que se dividen en materiales de difusión para invitar a las personas a participar y promover las actividades realizadas, como carteles, lonas y *flyers* que fueron los materiales más realizados.

Un segundo grupo fueron materiales con contenidos básicos para trabajar en talleres y actividades de reflexión y análisis, como manuales, cuadernillos, trípticos, folletos, podcast, spot y videos. Se observa la dificultad de algunas OSC para realizar contenidos con información básica, focalizada a la temática de la modalidad y a la población objetivo.

El tercer tipo de materiales son los informativos para dar a conocer los resultados como revistas, documentos de sistematización, agendas, iniciativas de ley, etc. Igualmente, algunas OSC tuvieron problemas para concretar y dar a conocer resultados, con poca capacidad de análisis.

Como parte de la difusión de sus actividades y proyectos, algunas OSC se apoyaron en páginas web y redes sociales las cuales no tuvieron muchas visitas y tuvieron poco impacto. Entre los proyectos más innovadores destacan aquellos que además de talleres y actividades realizaron documentales, conciertos, actividades culturales, documentos legislativos y con ello sumaron a mayor población y lograron alianzas. Sobre los resultados de los proyectos, de 53, solamente 21 tuvieron una excelente evaluación, no solo porque cumplieron en tiempo y forma, sino por la capacidad para innovar e impactar, estas OSC lograron sus objetivos, cumplieron con la población objetivo y se esforzaron por realizar buenos contenidos y materiales.

De estos proyectos 12 son de modalidad I y trabajaron en su mayoría con mujeres indígenas.

- Uno de esos proyectos trabajó con mujeres migrantes de otras entidades del país y que radican en una zona conurbana de alta marginalidad, por lo que la forma de atraer su atención fue convocarlas a escribir canciones de rap y ofrecer conciertos. Las letras de sus canciones se vinculan a temas de violencia de género, discriminación y desigualdad, reflejan los problemas de la vida cotidiana de mujeres que no tuvieron oportunidades de estudio. Durante los conciertos la presentadora fue dando información sobre los derechos humanos y datos estadísticos para reflexionar sobre la desigualdad de las mujeres, lo cual permitió sensibilizar a la población en general. (Centro de Gestión y Capacitación para el Desarrollo Social, GEMA A.C.).
- Uno de los proyectos incluyó a mujeres trans y población LGBTTTIQ+. Contaron con la participación de activistas políticas de derechos de mujeres de la comunidad LGBT, entre ellas legisladoras, funcionarias públicas y mujeres con cargos de elección en Guanajuato. (Centro Interdisciplinario de Derechos, Infancia y Parentalidad (CIDIP) A.C.).
- Una de las OSC trabajó con el tema de masculinidades no hegemónicas con población indígena, niños, jóvenes y adultos, diseñaron sus materiales en tres lenguas distintas elaboraron una guía sobre masculinidades con información teórica y práctica, única en su tipo (Enfoque de Igualdad).
- Tres de los proyectos trabajaron con mujeres indígenas, una de ellas se apoyó de Radio Ibero para transmitir mensajes para mujeres náhuatl sobre el conocimiento de sus derechos y de la paridad (CASDI). Otra incluyó a distintas autoridades locales y municipales para escuchar las inquietudes de las mujeres rarámuris y conformaron la Red de Mujeres Indígenas por la Participación Política (CAMT). Finalmente, el Centro Oaxaqueño para la Igualdad A.C, a partir de un diagnóstico elaboró la Guía de investigación en buenas prácticas para la implementación de la paridad en cabildos y asambleas en los Sistemas Normativos Internos de Oaxaca.
- Cinco OSC trabajaron con población juvenil en municipios de alta marginación y a través de diversos recursos didácticos y talleres trabajaron en la promoción y conocimiento de los derechos humanos. Una de las OSC, formó a un equipo de jóvenes periodistas para realizar reportajes y participaron en la producción de cápsulas radiofónicas que se difundieron a través de una radio comunitaria para sensibilizar a la población sobre cambiar los estereotipos y roles de género. Otras OSC se apoyaron de cine debate y un encuentro juvenil "Compartiendo mi experiencia"; los y las jóvenes elaboraron y difundieron sus carteles en *TikTok*. En el caso de la OSC "Jóvenes Articulando Territorios A.C.", realizaron un simulacro del parlamento ciudadano para promocionar derechos.

## 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

- Una OSC trabajó con niñas, niños y adolescentes y realizó un cine debate con niñas y jóvenes en situación de extrema pobreza de comunidades rurales en Chiapas, así como ferias participativas y programa en vivo con radios comunitarias (MUSA).

De los 21 proyectos mejor evaluados 7 son de la modalidad II:

- Tres de ellos se realizaron en Guerrero y la peculiaridad es que las OSC pertenecen a una Red a nivel local y trabajaron los talleres bajo un esquema de liderazgo y llevan años trabajando con este modelo de formación, además, dos de ellas realizaron una agenda conjuntamente uniendo esfuerzos y recursos para expandir el proyecto. Es la primera agenda de género local que abarca distintos municipios. Su agenda se enfoca a armonizar leyes y crear políticas públicas para fortalecer la igualdad sustantiva y se presentó a diputadas de la Comisión de Género del Congreso Local.
- Por primera vez un proyecto realizó agendas municipales para la niñez con esta población. Atendieron municipios de extrema pobreza, realizaron un cabildo de niños como si fueran partidos políticos, presentaron las agendas en el Congreso Local del Estado de México.
- Un aspecto innovador en esta modalidad fue el proyecto de la OSC "Fundación *Xilu Xahui* Apoyo al Desarrollo Integral Sustentable, A.C". quien capacitó a mujeres indígenas otomíes para el conocimiento de sus derechos humanos y ofreció información sobre políticas públicas para la elaboración de una agenda municipal. Además de capacitarlas a utilizar la cámara y diversos recursos cinematográficos, para la realización de un documental que muestra la desigualdad que viven en su comunidad.
- Dos de las OSC en esta modalidad trabajaron con mujeres indígenas mayas, una de ellas realizó una agenda municipal en Ticul y la otra incluyó en su agenda el tema de VPMRG en presidentas municipales sin estar en la Modalidad III.
- La OSC "Fortaleza y Equidad para las Mujeres A.C." trabajó con la política pública de igualdad. Tuvo materiales muy teóricos y un cuadernillo de trabajo. Convocó a población general sin un público objetivo. Capacitó a las mujeres en derechos municipales. Tuvieron impacto en cinco municipios. Atendieron aproximadamente a 255 personas, además de realizar agendas municipales.

En cuanto al indicador relativo a "Porcentaje de proyectos impulsados para fomentar la participación y el ejercicio libre de los derechos humanos y los político-electorales de las mujeres en condiciones de igualdad y paridad de género":

Se publicaron las Reglas de Operación y la Convocatoria para el PNIPPM para la edición 2022-2023, se recibieron 80 proyectos de los cuales se dictaminaron 69 por haber cumplido con los requisitos para participar. Se seleccionaron 53 proyectos y 2 se mantuvieron en lista de reserva con oportunidades de ser apoyados con financiamiento público.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los obstáculos ante los que se enfrentaron algunas OSC en entidades como Jalisco, Guerrero y Chihuahua es la falta de seguridad y la presencia del crimen organizado, lo cual limitó en algunos casos su movilidad o cambio de municipios, incluso en Chiapas. Otro obstáculo observado es la falta de personal capacitado y

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

especializado en las OSC para la elaboración de contenidos y diseño de materiales, además de que cuentan con poco personal e incluso desconocen el contexto donde trabajarán.

Algunas OSC refieren que a las personas no les interesa este tipo de proyectos, ya que lo que necesitan es dinero y alimentos y piden algo a cambio de asistir ya que la pandemia ha dejado una crisis económica, este problema no solo refleja la apatía de las personas para participar, sino también la falta de experiencia de las OSC para intervenir en comunidades que no conocen y en donde no tienen arraigos, y es durante la implementación de los proyectos que se dan cuenta de lo complejo que es el territorio, un caso particular de una OSC en el Estado de México, fue que trabajó con indígenas Mazahuas y al momento de traducir los materiales se dieron cuenta que hay varias variantes de la misma lengua y eso lo desconocían. Otro caso fue una OSC en Guerrero donde presupuestó spots para difundirlos en radios comunitarias y estando en territorio se dio cuenta que no había radios comunitarias, además de que tuvo problemas para que la gente asistiera a los talleres.

Otro tipo de obstáculos observados son de corte político, por un lado, las personas que pertenecen a un grupo político no ven con buenos ojos que llegue una OSC a tratar temas políticos donde se podría cuestionar la transparencia de los recursos, o bien que trate directamente con funcionariado público y van cerrando puerta que obstaculizan la intervención de las OSC, eso sucedió en Jalisco con una organización que fue amenazada y tuvieron que dejar de lado uno de los temas de su agenda.

Las oportunidades es que los proyectos trabajan con diferentes perfiles de población, diversos temas que permiten la reflexión y permiten ver la importancia de participar informadamente, de conocer sus derechos humanos para ejercerlos y dejar de pensar que los derechos son solamente para un grupo privilegiado de personas. Otra oportunidad es que los proyectos visibilizan la discriminación, la desigualdad y la violencia que afecta principalmente a mujeres, a mujeres indígenas y mujeres sin oportunidades de desarrollo, al grado de naturalizar y pensar que es normal, que eso les toca vivir por su condición de mujer, de indígena y de pobre y cuando ven que esto no es normal y puede cambiar, se abren otros horizontes para cambiar su vida.

## 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 22 Activaciones transmedia con alcance a nivel nacional, concientizar, explicar, informar y formar, para contrarrestar, prevenir y atender la violencia política contra las mujeres en razón de género, así como en cuanto a la igualdad sustantiva, paridad de género y cultura de respeto de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político y electoral, se considera el siguiente perfil:

- Mujeres de 18 a 59 años.
- Mujeres en el ámbito político electoral, que aspiran a candidaturas a cargos públicos o que ocupan algún cargo público o de elección popular.
- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Mujeres víctimas de violencia política en razón de género
- Personas de la comunidad LGTBTTIQ+.
- Mujeres y hombres funcionarios públicos de instituciones vinculadas a institutos de las mujeres, de derechos humanos, de tribunales, partidos políticos y órganos electorales.
- Población en general.

#### 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 espacio público, y el acceso a la justicia continúa siendo desigual, lo que provoca que continúen las brechas de género entre mujeres y hombres.

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

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

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.

A pesar de que los derechos políticos y electorales de las mujeres y su derecho a una vida libre de violencia en el espacio público y privado están reconocidos en los tratados internacionales ratificados por México y en el marco normativo nacional, las mujeres mexicanas siguen enfrentado limitaciones e impedimentos para su pleno ejercicio por el hecho de ser mujeres, es decir, en razón de género.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se aprobó la Estrategia Nacional de Difusión 2022, en la que se implementó una nueva campaña institucional denominada: "Sensibilización y prevención de la violencia política contra las mujeres en razón de género."

Se llevaron a cabo 9 activaciones transmedia con mensajes que permitan: identificar la discriminación de las mujeres en relación a sus derechos humanos en el ámbito político-electoral; enfatizar la importancia del acceso de las mujeres a cargos públicos, y el respeto de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político electoral, así como el fomento de la paridad de género, la prevención de la discriminación hacia las mujeres y la igualdad política entre mujeres y hombres.

Los resultados obtenidos a partir de estas activaciones fueron los siguientes (Los resultados de junio aún no han sido recibidos por lo que se reportaran en el siguiente reporte):

- Marzo: 461,995 impresiones y 12,456 clics
- Abril: 768,914 impresiones y 20, 533 clics
- Mayo: 392, 215 impresiones y 11,098 clics

#	Campaña	Tema	Periodo de difusión
1	Sensibilización y prevención de la violencia política contra las mujeres en razón de género	La igualdad política entre hombres y mujeres	1 al 30 de abril de 2022
2		Distribución de competencias en materia de atención, sanción, reparación y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género	
3		Distribución de competencias en materia de atención, sanción, reparación y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género	
4		La igualdad política entre hombres y mujeres	1 al 31 de mayo de 2022
5		Distribución de competencias en materia de atención, sanción, reparación y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género	
6		La igualdad política entre hombres y mujeres	
7		Catálogo de conductas y sanciones por violencia política contra las mujeres en razón de género	1 al 30 de junio de 2022
8		Tipos de violencia contras las mujeres en el ejercicio de sus derechos políticos	
9		Tipos de violencia contras las mujeres en el ejercicio de sus derechos políticos	



## 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

Para fortalecer los objetivos de difusión de la Campaña: Sensibilización y prevención de la violencia política contra las mujeres en razón de género", se combinarán diversas herramientas y formatos digitales que favorezcan un mayor alcance entre la ciudadanía que se informa a través de canales digitales como son las redes sociales institucionales, el asistente virtual *chatbot* y la página web [igualdad.ine.mx](http://igualdad.ine.mx)

**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

Se considera que el personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral cuente con al menos una acción de capacitación del Programa de Capacitación Permanente en materia de Igualdad de Género y No Discriminación para el ejercicio fiscal 2022.

Para tal fin se consideró una población total de 3,274 personas de la rama administrativa de oficinas centrales, considerando como meta cubrir con el 50% del personal que participe en al menos una acción de capacitación del Programa en materia de igualdad de género y No discriminación.

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

La Dirección Ejecutiva de Administración, a través de la Dirección de Personal tiene programado impartir a partir del segundo trimestre del 2022 capacitación al personal de la Rama Administrativa en materia de Igualdad y No Discriminación que ayude 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, sancionar y erradicar la violencia en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, así como el Hostigamiento y Acoso sexual y laboral en la Institución.

Se consideran, cursos, talleres o conferencias (modalidad en sincrónico) en materia de: Hostigamiento y acoso sexual y laboral, Derechos humanos, Violencia de género, Espacios laborales libres de violencia y discriminación, Igualdad sustantiva, Lenguaje incluyente y no sexista, Transversalización de la perspectiva de género, Violencia política en razón de género contra las mujeres, y Políticas públicas en materia de igualdad de género y no discriminación

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los avances del segundo trimestre corresponden al proceso de contratación de los eventos de capacitación que integran el Programa de Capacitación Permanente en materia de género, considerando diez temáticas: Derechos humanos, Espacios laborales libres de violencia y discriminación, Lenguaje incluyente y no sexista, Políticas públicas en materia de igualdad de género y no discriminación, Hostigamiento y acoso sexual y laboral, Igualdad sustantiva, Derechos laborales, Inclusión laboral: personas con discapacidad y 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

comunidad LGBTQ+, Atención al hostigamiento y acoso sexual y laboral y Violencia de género en el ámbito laboral, distribuidos en 50 eventos para personal de la rama administrativa de oficinas centrales.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se retrasó el proceso de autorización del Programa Anual de Profesionalización, el cual contempla en Programa de capacitación permanente en materia de género, por lo que se pospuso la impartición de los eventos para el tercer trimestre.

**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"><li>Al interior de la Unidad Técnica de Fiscalización (UTF): 277 mujeres y 303 hombres, entre 23 a 58 años de edad.</li></ul>		
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"><li>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.</li></ul>		
Población beneficiada al exterior de la Unidad Técnica de Fiscalización		
Ámbito de aplicación	No. de sujetos obligados	
Nacional	7	
Local	245	

## 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 el proyecto específico denominado “Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género”, cuyo objetivo es realizar la supervisión y fiscalización preventiva de los recursos del gasto programado, por medio del análisis cualitativo de los Programas Anuales de Trabajo y de las visitas de verificación, para mejorar el ejercicio de los recursos y contribuir con el fortalecimiento de los liderazgos políticos de las mujeres en los partidos políticos, el cual contempla las actividades siguientes:

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 en el ejercicio 2022.
2. Disponer del servicio integral de la aplicación en dispositivos móviles y la plataforma de visitas de verificación del gasto programado.

Cabe mencionar que el análisis cuantitativo y cualitativo de los PAT iniciales y modificaciones se realiza a través del módulo del Gasto Programado – SIF con el objetivo de emitir observaciones y recomendaciones a los partidos políticos respecto del diseño, planeación y aplicación eficiente de los recursos del gasto programado, además de orientarles para obtener los siguientes resultados:

- Coadyuvar en la construcción de condiciones de igualdad para que las mujeres accedan a la vida política del país.
- 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.
- Promover y fomentar la participación política de las mujeres en cargos de elección popular.
- El acceso de las mujeres a la información, capacitación y conocimiento con 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.
- Orientar a los partidos políticos para la correcta ejecución del gasto para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres, de conformidad a lo establecido en la norma.
- Fomentar la correcta administración de los recursos con el objeto de que se realicen con los criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, transparencia, control, rendición de cuentas y criterios de equidad de género, de conformidad con lo establecido en el artículo 165 del Reglamento de Fiscalización.
- Incrementar la eficacia y calidad de los proyectos a través de las buenas prácticas en el ejercicio de los recursos del gasto programado: Capacitación, Promoción y desarrollo de liderazgos políticos de las mujeres, establecidas en el acuerdo INE/CG1306/2018, aprobadas por el Consejo General del INE.

Lo anterior con el objeto de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, así como la capacitación, promoción y desarrollo de liderazgos políticos de las mujeres que forman parte de los partidos políticos. Cabe señalar que mediante la rendición de cuentas por medio de la presentación de los PAT, 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 da 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 2022.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

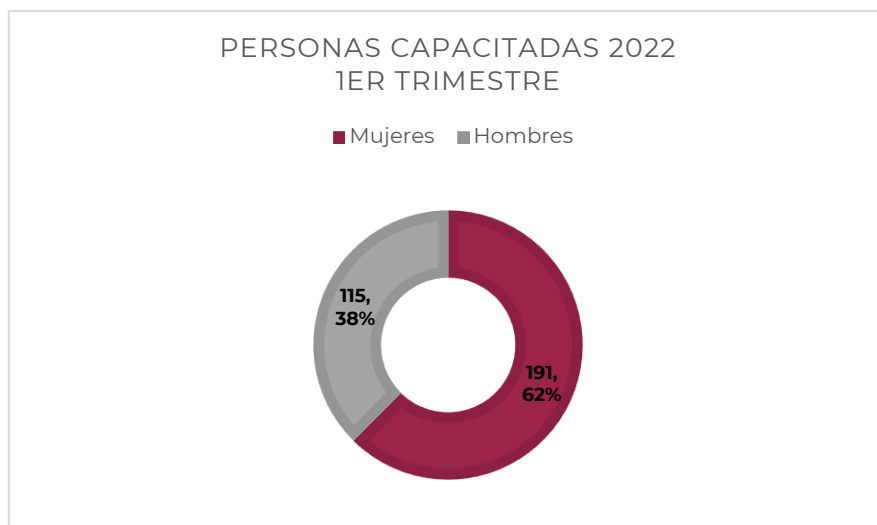
#### 1. Capacitación

La Unidad Técnica de Fiscalización realiza acciones de capacitación dirigida a los partidos políticos, enfocadas a la fiscalización de los recursos con una perspectiva de género, con la finalidad de promover el adecuado ejercicio de los recursos en temas de igualdad de género, así como del de los derechos político-electorales de las mujeres.

Asimismo, se ha mantenido comunicación constante por diversos medios con los partidos políticos para atender dudas, comentarios e incidencias relacionadas con la organización, presentación y ejecución de los Programas Anuales de Trabajo.

En el **primer trimestre**, el personal de la Coordinación Operativa de la UTF impartió el curso denominado "Fiscalización del gasto programado con perspectiva de género" 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.

El curso en comento se impartió en modalidad en línea dirigido a los partidos políticos en las 32 entidades federativas, así como al personal de los Comités Ejecutivos Nacionales, logrando una asistencia de **306** personas, de las cuales se identificaron **115** hombres y **191** mujeres.



Toda vez que durante el primer trimestre se capacitó a todos los partidos políticos, durante el **segundo trimestre** de 2022 no se llevaron a cabo capacitaciones en materia de gasto programado.

#### 2. Programas Anuales de Trabajo

Al cierre del **primer trimestre**, la UTF recibió **411** Programas Anuales de Trabajo iniciales en cumplimiento a la obligación establecida en la normatividad. Asimismo, los partidos políticos nacionales y locales presentaron **126** modificaciones a los proyectos de los PAT presentados inicialmente. En el siguiente cuadro, se observa el número de PAT recibidos:

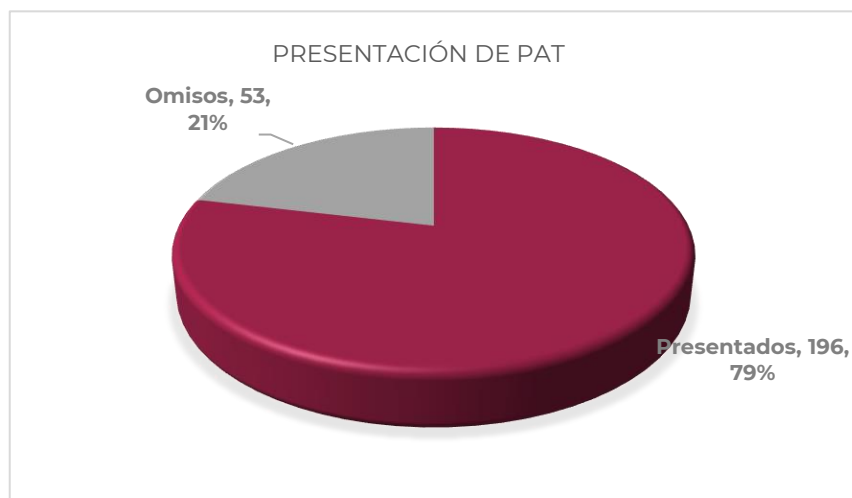
## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

PAT recibidos 1er trimestre									
Mes	INICIALES				MODIFICACIONES				TOTAL PAT
	AE	LPM	LJ	Total	AE	LPM	LJ	Total	
Enero	39	38	2	72	6	12	0	18	97
Febrero	109	106	19	234	29	11	0	40	274
Marzo	45	47	6	98	38	29	1	68	166
<b>Total</b>	<b>193</b>	<b>191</b>	<b>27</b>	<b>411</b>	<b>73</b>	<b>52</b>	<b>1</b>	<b>126</b>	<b>537</b>

Al cierre del primer informe, **196** partidos políticos han presentado su PAT sin embargo, existen **53** omisos, por lo que la UTF emitió oficios recordatorios, exhortándolos a presentar sus programas faltantes que suman un total de **100** PAT no presentados. El detalle se muestra en la siguiente gráfica:



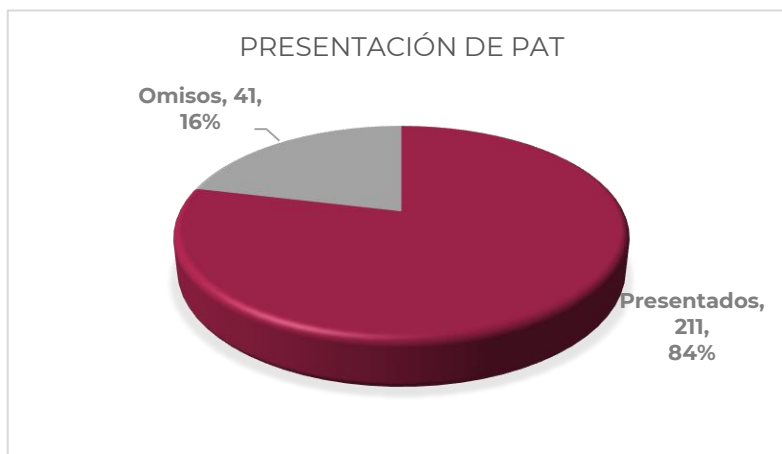
Se muestra porcentaje de cumplimiento de la presentación de Planes Anuales de Trabajo de los partidos políticos para ejercicio de 2022.

En el **segundo trimestre**, la UTF recibió **50** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **407** modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales. En el siguiente cuadro, se observa el detalle:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

PAT recibidos 2do trimestre									
Mes	INICIALES				MODIFICACIONES				TOTAL PAT
	AE	LPM	LJ	Total	AE	LPM	LJ	Total	
Abril	14	16	4	34	60	60	0	120	154
Mayo	2	2	0	4	53	61	5	119	123
Junio	6	5	1	12	78	87	3	168	180
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>50</b>	<b>191</b>	<b>208</b>	<b>8</b>	<b>407</b>	<b>457</b>

Considerando los datos del primer y segundo trimestre, se han recibido **461** PAT iniciales de **252** partidos políticos; sin embargo, existen **41** partidos políticos locales omisos, por lo que la UTF emitió oficios recordatorios, exhortándolos a presentar sus programas faltantes que suman un total de **79** (37 de Actividades Específicas, 39 Capacitación, Promoción y Desarrollo del Liderazgo Político de las Mujeres y 3 de Liderazgos Juveniles). El detalle se muestra en la siguiente gráfica:



Se muestra porcentaje de cumplimiento de la presentación de Planes Anuales de Trabajo de los partidos políticos para ejercicio de 2022.

### 3. Visitas de verificación

Derivado de los Programas Anuales de Trabajo presentados por los partidos políticos nacionales y locales, al **primer trimestre** se recibieron **223** oficios de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales dieron aviso a la autoridad electoral sobre la realización de **304** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **147** 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.

Visitas de verificación 1er trimestre											
Mes	Escritos recibidos	Actividades recibidas	Programados					Escritos Sí programados	Escritos No programados	No programadas	Cobertura
			AE	LPM	LJ	Constancia	Total				
Enero	19	46	23	5	0	0	28	13	6	18	61%
Febrero	73	100	24	16	1	0	41	38	35	59	41%
Marzo	131	158	36	40	2	0	78	67	64	80	49%
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>304</b>	<b>83</b>	<b>61</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>147</b>	<b>118</b>	<b>105</b>	<b>157</b>	<b>48%</b>



## 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 **segundo trimestre** se recibieron **151** oficios de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales dieron aviso a la autoridad sobre la realización de **186** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **95** 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.

Visitas de verificación 2do trimestre											
Mes	Escritos recibidos	Actividades recibidas	Programados					Escritos Sí programados	Escritos No programados	No programadas	Cobertura
			AE	LPM	LJ	Constancia	Total				
Abril	99	119	21	29	1	0	51	44	55	68	43%
Mayo	166	195	35	48	2	0	85	78	88	110	44%
Junio	151	186	49	45	1	0	95	83	68	91	51%
<b>Total</b>	<b>416</b>	<b>500</b>	<b>105</b>	<b>122</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>231</b>	<b>205</b>	<b>205</b>	<b>269</b>	<b>46%</b>

Considerando los datos del primer y segundo trimestre, se recibieron **639** avisos de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales avisaron a la autoridad sobre la realización de **804** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **378** actividades recibidas en tiempo y forma.

Como se puede observar en los cuadros que anteceden, durante el primer y segundo trimestre se alcanzó la meta del cubrir por lo menos el 30% de las visitas de verificación notificadas en tiempo y forma, como lo establece la normatividad.

#### 4. Proyecto específico "D200010. Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género"

La UTF planteó el proyecto específico denominado "Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género", cuyo objetivo es realizar la supervisión y fiscalización preventiva de los recursos del gasto programado, por medio del análisis cualitativo de los Programas Anuales de Trabajo y de las visitas de verificación, para mejorar el ejercicio de los recursos y contribuir con el fortalecimiento de los liderazgos políticos de las mujeres en los partidos políticos, el cual contempla 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 en el ejercicio 2022.
- 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.

Para el desarrollo de las actividades se contrataron un total de 13 personas, de las cuales 3 desempeñan el puesto de “Líder de Fiscalización con perspectiva de género” y 9 el puesto de “Analista de Apoyo a la Fiscalización y Proyectos”, quienes colaboran con el personal de la Coordinación Operativa de la UTF, para realizar el análisis cualitativo y cuantitativo, gestión y verificación de la información contenida en los Programas Anuales de Trabajo del gasto programado que presenten los partidos políticos nacionales y locales en el ejercicio 2022, así como 1 “Coordinador de Análisis y Calidad de Software”, 1 “Profesional en desarrollo de software” y 1 “Profesional en Análisis de Pruebas de Software”, que colaboran de forma conjunta entre la Unidad Técnica de Fiscalización y la Unidad Técnica de Servicios Informáticos, para el mantenimiento, mejoras y seguimiento del Sistema de gasto programado.

- **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 2022”.

Durante el **primer trimestre**, se revisaron a través del módulo del PAT en el SIF, un total de **411** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **126** modificaciones, presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, que suman **537**, 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 revisaron a través del módulo del PAT en el SIF, un total de **50** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **407** modificaciones, presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, que suman **457**, 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.

Para el análisis y seguimiento de la información contenida en los PAT, la Coordinación Operativa utiliza el módulo del gasto programado 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.

- **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 **223** escritos informando a la autoridad electoral de la realización de **304** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **147** 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, los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales presentaron un total de **416** escritos informando a la autoridad electoral de la realización de **500** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **231** actividades recibidas en tiempo y forma, de conformidad con los artículos 166, numeral 2 y 277, numeral 1, inciso a) del Reglamento de Fiscalización.

Con la acción de mejora de la implementación del Sistema de gasto programado y uso del Sistema de Notificaciones Electrónicas, se eficientó 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.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Derivado de la contingencia sanitaria por COVID-19, se ha reflejado una reducción importante de eventos de capacitación por parte de los partidos políticos, situación que se ve reflejada en los resultados en 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

indicadores del ejercicio anterior. Sin embargo, aun cuando se realicen menos actividades se tiene un mayor acercamiento con los partidos políticos a fin de que las actividades se realicen con calidad, cumplan con la normatividad y beneficien al mayor número de mujeres.

Otro obstáculo identificado en la simulación del gasto, sin embargo, mediante la generación de oficios con observaciones y recomendaciones realizadas de forma oportuna han generado una disminución en esta práctica.

La implementación de TIC's, resulta una oportunidad para la UTF toda vez que la recepción de la información, la revisión, generación de oficios de observaciones y recomendaciones se realiza de forma ordenada y con mayor agilidad. Asimismo, se puede brindar asesoría virtual a los partidos políticos acerca de la sistematización del procedimiento para la planeación, organización y ejecución de las actividades del gasto programado.

**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:** 120

**Nombre de la UR:** Unidad Técnica de Fiscalización

**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"><li><b>Al interior de la Unidad Técnica de Fiscalización (UTF):</b> 277 mujeres y 303 hombres, entre 23 a 58 años de edad.</li></ul>											
<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"><li><b>Al exterior de la Unidad Técnica de Fiscalización:</b> 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.</li></ul>											
<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>7</td></tr><tr><td>Local</td><td>245</td></tr></table>			Población beneficiada al exterior de la Unidad Técnica de Fiscalización		Ámbito de aplicación	No. de sujetos obligados	Nacional	7	Local	245	
Población beneficiada al exterior de la Unidad Técnica de Fiscalización											
Ámbito de aplicación	No. de sujetos obligados										
Nacional	7										
Local	245										

## 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 el proyecto específico denominado “Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género”, cuyo objetivo es realizar la supervisión y fiscalización preventiva de los recursos del gasto programado, por medio del análisis cualitativo de los Programas Anuales de Trabajo y de las visitas de verificación, para mejorar el ejercicio de los recursos y contribuir con el fortalecimiento de los liderazgos políticos de las mujeres en los partidos políticos, el cual contempla las actividades siguientes:

3. Realizar el análisis cualitativo y cuantitativo de la información contenida en los Programas Anuales de Trabajo del gasto programado presentados por los partidos políticos en el ejercicio 2022.
4. Disponer del servicio integral de la aplicación en dispositivos móviles y la plataforma de visitas de verificación del gasto programado.

Cabe mencionar que el análisis cuantitativo y cualitativo de los PAT iniciales y modificaciones se realiza a través del módulo del Gasto Programado – SIF con el objetivo de emitir observaciones y recomendaciones a los partidos políticos respecto del diseño, planeación y aplicación eficiente de los recursos del gasto programado, además de orientarles para obtener los siguientes resultados:

- Coadyuvar en la construcción de condiciones de igualdad para que las mujeres accedan a la vida política del país.
- 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.
- Promover y fomentar la participación política de las mujeres en cargos de elección popular.
- El acceso de las mujeres a la información, capacitación y conocimiento con 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.
- Orientar a los partidos políticos para la correcta ejecución del gasto para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres, de conformidad a lo establecido en la norma.
- Fomentar la correcta administración de los recursos con el objeto de que se realicen con los criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, transparencia, control, rendición de cuentas y criterios de equidad de género, de conformidad con lo establecido en el artículo 165 del Reglamento de Fiscalización.
- Incrementar la eficacia y calidad de los proyectos a través de las buenas prácticas en el ejercicio de los recursos del gasto programado: Capacitación, Promoción y desarrollo de liderazgos políticos de las mujeres, establecidas en el acuerdo INE/CG1306/2018, aprobadas por el Consejo General del INE.

Lo anterior con el objeto de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, así como la capacitación, promoción y desarrollo de liderazgos políticos de las mujeres que forman parte de los partidos políticos. Cabe señalar que, mediante la rendición de cuentas por medio de la presentación de los PAT, 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 da 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 2022.

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

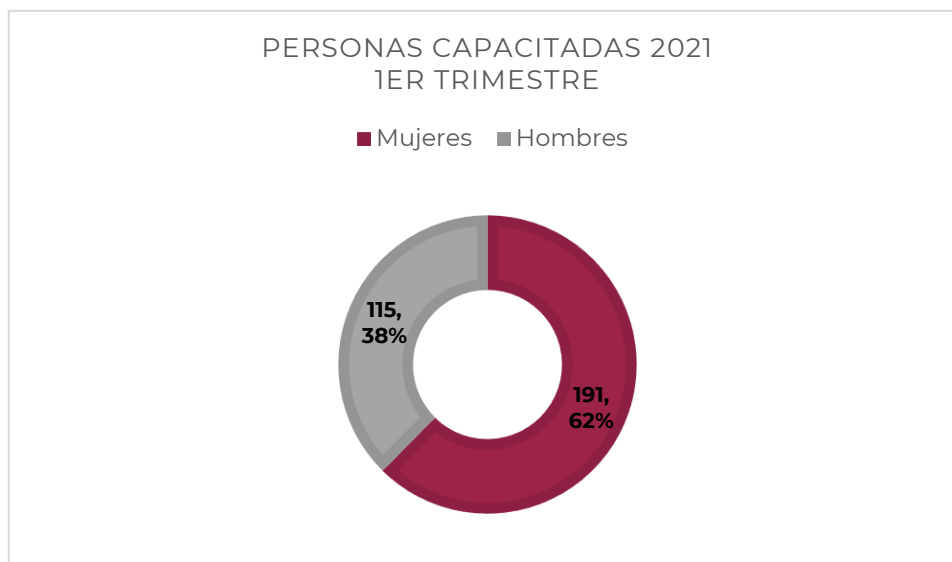
### 5. Capacitación

La Unidad Técnica de Fiscalización realiza acciones de capacitación dirigida a los partidos políticos, enfocadas a la fiscalización de los recursos con una perspectiva de género, con la finalidad de promover el adecuado ejercicio de los recursos en temas de igualdad de género, así como del de los derechos político-electorales de las mujeres.

Asimismo, se ha mantenido comunicación constante por diversos medios con los partidos políticos para atender dudas, comentarios e incidencias relacionadas con la organización, presentación y ejecución de los Programas Anuales de Trabajo.

En el **primer trimestre**, el personal de la Coordinación Operativa de la UTF impartió el curso denominado “Fiscalización del gasto programado con perspectiva de género” 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.

El curso en comento se impartió en modalidad en línea dirigido a los partidos políticos en las 32 entidades federativas, así como al personal de los Comités Ejecutivos Nacionales, logrando una asistencia de **306** personas, de las cuales se identificaron **115** hombres y **191** mujeres.



Toda vez que durante el primer trimestre se capacitó a todos los partidos políticos, durante el **segundo trimestre** de 2022 no se llevaron a cabo capacitaciones en materia de gasto programado.

### 6. Programas Anuales de Trabajo

Al cierre del **primer trimestre**, la UTF recibió **411** Programas Anuales de Trabajo iniciales en cumplimiento a la obligación establecida en la normatividad. Asimismo, los partidos políticos nacionales y locales presentaron **126** modificaciones a los proyectos de los PAT presentados inicialmente. En el siguiente cuadro, se observa el número de PAT recibidos:

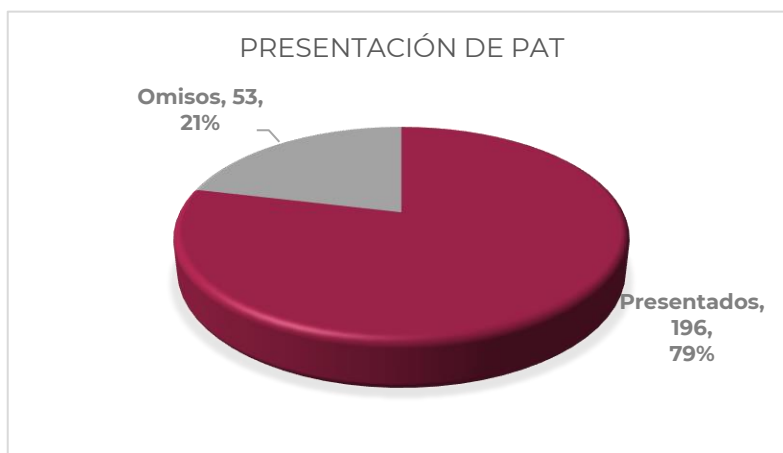
## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

PAT recibidos 1er trimestre									
Mes	INICIALES				MODIFICACIONES				TOTAL PAT
	AE	LPM	LJ	Total	AE	LPM	LJ	Total	
Enero	39	38	2	72	6	12	0	18	97
Febrero	109	106	19	234	29	11	0	40	274
Marzo	45	47	6	98	38	29	1	68	166
<b>Total</b>	<b>193</b>	<b>191</b>	<b>27</b>	<b>411</b>	<b>73</b>	<b>52</b>	<b>1</b>	<b>126</b>	<b>537</b>

Al cierre del primer informe, **196** partidos políticos han presentado su PAT sin embargo, existen **53** omisos, por lo que la UTF emitió oficios recordatorios, exhortándolos a presentar sus programas faltantes que suman un total de **100** PAT no presentados. El detalle se muestra en la siguiente gráfica:



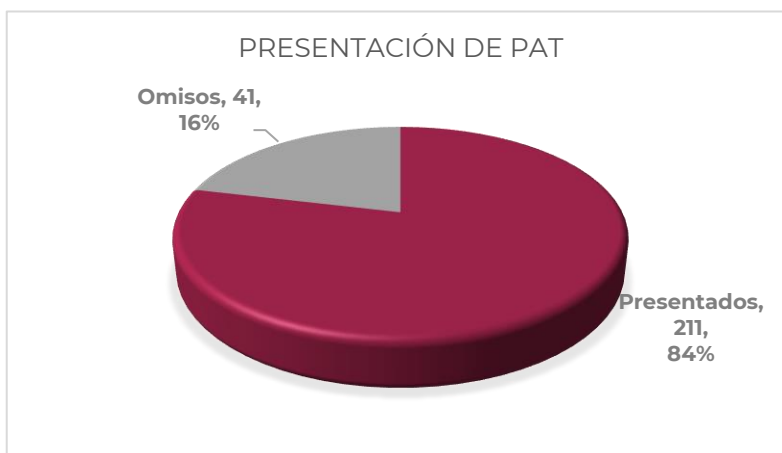
Se muestra porcentaje de cumplimiento de la presentación de Planes Anuales de Trabajo de los partidos políticos para ejercicio de 2022.

En el **segundo trimestre**, la UTF recibió **50** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **407** modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales. En el siguiente cuadro, se observa el detalle:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

PAT recibidos 2do trimestre									
Mes	INICIALES				MODIFICACIONES				TOTAL PAT
	AE	LPM	LJ	Total	AE	LPM	LJ	Total	
Abril	14	16	4	34	60	60	0	120	154
Mayo	2	2	0	4	53	61	5	119	123
Junio	6	5	1	12	78	87	3	168	180
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>50</b>	<b>191</b>	<b>208</b>	<b>8</b>	<b>407</b>	<b>457</b>

Considerando los datos del primer y segundo trimestre, se han recibido **461** PAT iniciales de **252** partidos políticos; sin embargo, existen **41** partidos políticos locales omisos, por lo que la UTF emitió oficios recordatorios, exhortándolos a presentar sus programas faltantes que suman un total de **79** (37 de Actividades Específicas, 39 Capacitación, Promoción y Desarrollo del Liderazgo Político de las Mujeres y 3 de Liderazgos Juveniles). El detalle se muestra en la siguiente gráfica:



Se muestra porcentaje de cumplimiento de la presentación de Planes Anuales de Trabajo de los partidos políticos para ejercicio de 2022.

#### 7. Proyecto específico “D200010. Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género”

La UTF planteó el proyecto específico denominado “Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género”, cuyo objetivo es realizar la supervisión y fiscalización preventiva de los recursos del gasto programado, por medio del análisis cualitativo de los Programas Anuales de Trabajo y de las visitas de verificación, para mejorar el ejercicio de los recursos y contribuir con el fortalecimiento de los liderazgos políticos de las mujeres en los partidos políticos, el cual contempla 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 en el ejercicio 2022.
- 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



## 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

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 programas presupuestarios. Por lo que respecta a las actividades, se compone de recursos de ambos programas presupuestarios.

Para el desarrollo de las actividades se contrataron un total de 13 personas, de las cuales 3 desempeñan el puesto de “Líder de Fiscalización con perspectiva de género” y 9 el puesto de “Analista de Apoyo a la Fiscalización y Proyectos”, quienes colaboran con el personal de la Coordinación Operativa de la UTF, para realizar el análisis cualitativo y cuantitativo, gestión y verificación de la información contenida en los Programas Anuales de Trabajo del gasto programado que presenten los partidos políticos nacionales y locales en el ejercicio 2022, así como 1 “Coordinador de Análisis y Calidad de Software”, 1 “Profesional en desarrollo de software” y 1 “Profesional en Análisis de Pruebas de Software”, que colaboran de forma conjunta entre la Unidad Técnica de Fiscalización y la Unidad Técnica de Servicios Informáticos, para el mantenimiento, mejoras y seguimiento del Sistema de gasto programado.

- **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 **411** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **126** modificaciones, presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, que suman **537**, 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 revisaron a través del módulo del PAT en el SIF, un total de **50** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **407** modificaciones, presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, que suman **457**, 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.

Para el análisis y seguimiento de la información contenida en los PAT, la Coordinación Operativa utiliza el módulo del gasto programado 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.

La UTF realiza el análisis cualitativo de la información contenida en los Programas Anuales de Trabajo y sus modificaciones del gasto programado presentados por los partidos políticos nacionales y locales durante el ejercicio. Este análisis se desarrolla mediante una matriz de evaluación sobre la estructura y elementos de los proyectos que integran sus programas, con el objeto de emitir observaciones y recomendaciones orientativas a los partidos, respecto al diseño, planeación y aplicación eficiente de los recursos del gasto programado, atendiendo lo señalado en la normatividad aplicable en la materia.

Para la evaluación de los proyectos del PAT, se consideraron los criterios establecidos en el Reglamento de Fiscalización y los Lineamientos del gasto programado, dividiéndose en cuatro categorías principales para analizar y validar los hallazgos encontrados:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Categoría	Aspectos Evaluados
I. Estructura	Se valida que los proyectos integren los elementos de la estructura del PAT.
II. Valoración de cada elemento PAT	Del análisis cualitativo al contenido de los PAT, se valora el planteamiento adecuado de cada elemento conforme a los lineamientos para el gasto programado.
III. Alineación del PAT con el objetivo del rubro	Se valida que los proyectos del PAT se encuentren alineados con los objetivos y consideraciones establecidas para los rubros del gasto programado.
IV. Restricciones del gasto programado	Se valida que los proyectos del PAT se enfoquen a lo permitido por la normatividad, evitando incurrir en algún supuesto de restricción del gasto programado, establecidos en el Reglamento de Fiscalización y Lineamientos para el Gasto Programado.

De los análisis realizados a los PAT, se identificaron 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 y otros gastos no vinculados con la actividad.	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.
Del análisis al proyecto se observó que su objetivo está enfocado a dar a conocer los estatutos del partido y desarrollo de actividades propias de la operación ordinaria motivar a las 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.

Con la acción de mejora de la implementación del Sistema de gasto programado y uso del Sistema de Notificaciones Electrónicas, se eficientó 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.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Derivado de la contingencia sanitaria por COVID-19, se ha reflejado una reducción importante de eventos de capacitación por parte de los partidos políticos, situación que se ve reflejada en los resultados en los indicadores del ejercicio anterior. Sin embargo, aun cuando se realicen menos actividades se tiene un mayor

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
<p>acercamiento con los partidos políticos a fin de que las actividades se realicen con calidad, cumplan con la normatividad y beneficien al mayor número de mujeres.</p> <p>Otro obstáculo identificado en la simulación del gasto, sin embargo, mediante la generación de oficios con observaciones y recomendaciones realizadas de forma oportuna han generado una disminución en esta práctica.</p> <p>La implementación de TIC's, resulta una oportunidad para la UTF toda vez que la recepción de la información, la revisión, generación de oficios de observaciones y recomendaciones se realiza de forma ordenada y con mayor agilidad. Asimismo, se puede brindar asesoría virtual a los partidos políticos acerca de la sistematización del procedimiento para la planeación, organización y ejecución de las actividades del gasto programado.</p>

**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 INE para realizar las tareas, proyectos y funciones en el ámbito de responsabilidad cuenta con personal de la Rama Administrativa, del Servicio Profesional Electoral y personal de honorarios permanentes, en este contexto, y en función de que la naturaleza de la Norma Mexicana versa sobre la gestión de recursos humanos, es importante conocer cuántas mujeres y hombres componen estos rubros:

PERSONAL DEL INE DE LA RAMA ADMINISTRATIVA								
	Técnico Operativo		Mando Medio		Mando Superior		Total	
Mujeres	858	45.4%	409	45.4%	12	38.7%	1,279	45.3%
Hombres	1,032	54.6%	491	54.6%	19	61.3%	1,542	54.7%
Total	1,890		900		31		2,821	

Del cuadro anterior se deriva que la brecha de género en la ocupación de los puestos de la rama

## 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

administrativa en los diferentes niveles es:

##### BRECHA DE GÉNERO DEL PERSONAL DE LA RAMA ADMINISTRATIVA

	Técnico Operativo	Mando Medio	Mando Superior	Total
<b>Brecha</b>	<b>9.2</b>	<b>9.1</b>	<b>22.6</b>	<b>9.3</b>

**Nota.** La brecha de género se obtiene de la diferencia entre los porcentajes de ocupación de mujeres y hombres. La unidad de medida son puntos porcentuales.

A continuación, se presenta la información correspondiente al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN):

##### PERSONAL DEL INE DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL

	Función Técnica		Función Ejecutiva		Total	
<b>Mujeres</b>	187	34.2%	714	36.7%	901	36.2%
<b>Hombres</b>	359	65.8%	1,231	63.3%	1,590	63.8%
<b>Total</b>	<b>546</b>		<b>1,945</b>		<b>2,491</b>	

Por cuanto hace a la brecha de género en los puestos del SPEN, se tienen los siguientes datos:

##### BRECHA DE GÉNERO DEL PERSONAL DEL SPEN

	Técnico Operativo	Mando Medio	Mando Superior	Total
<b>Brecha</b>	<b>-5.5</b>	<b>13.2</b>	<b>100</b>	<b>10.4</b>

**Nota.** La brecha de género se obtiene de la diferencia entre los porcentajes de ocupación de mujeres y hombres. La unidad de medida son puntos porcentuales.

De lo anterior se advierte que existe una mayor brecha de desigualdad entre el personal que labora en el esquema del SPEN.

Respecto al personal de honorarios permanente, la información es la siguiente:

##### PERSONAL DEL INE DE HONORARIOS PERMANENTES

	Técnico Operativo		Mando Medio		Total	
<b>Mujeres</b>	447	46.9%	85	36.5%	562	45.0%
<b>Hombres</b>	539	53.1%	148	63.5%	687	55.0%
<b>Total</b>	<b>1,016</b>		<b>233</b>		<b>1,249</b>	

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

Por cuanto hace a la brecha de género en los puestos por honorarios permanente, se tienen los siguientes datos:

### BRECHA DE GÉNERO DEL PERSONAL DE HONORARIOS PERMANENTES

	Técnico Operativo	Mando Medio	Total
<b>Brecha</b>	<b>6.1</b>	<b>27.0</b>	<b>10</b>

**Nota.** La brecha de género se obtiene de la diferencia entre los porcentajes de ocupación de mujeres y hombres. La unidad de medida son puntos porcentuales.

Por lo anterior, se observa que prevalecen barreras estructurales para lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres al interior del INE. La NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación establece los siguientes requisitos:

#### Requisitos críticos:

- a) Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.
- b) Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
- c) Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.
- d) Realizar una auditoría interna.
- e) Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

#### Requisitos generales:

- f) Existencia de un código de ética o equivalente.
- g) Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.
- h) Contar con procesos de ascenso y permanencia.
- i) Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.
- j) Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.
- k) Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
- l) Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.
- m) Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.
- n) Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el Centro de trabajo.

#### Medidas de nivelación

1. Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo.
2. Existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla de puestos directivos.
3. Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su personal.
4. Contar con una figura mediadora u ombudsman dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo.
5. Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no

## 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

discriminación y que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias.

Con base en el autodiagnóstico, el INE obtiene valoración numérica de los requisitos exigidos por la norma y de las medidas de nivelación que alcanzarán, siguiente:

Tipo de requisito	Número de requisito	Puntaje máximo	Puntaje
<b>Críticos</b>	1	10	10
	2	5	5
	3	5	5
	4	5	5
	5	5	5
<b>No críticos</b>	6	3	3
	7	5	4
	8	5	4
	9	5	4
	10	5	5
	11	5	5
	12 (con 5 incisos)	23	20
	13 (con 4 incisos)	12	6
	14	7	3
<b>Puntaje máximo alcanzado</b>			<b>84</b>

Respecto a las medidas de nivelación:

Número de medida de nivelación	Cumple
1	Sí
2	No
3	No
4	Sí
5	Sí
<b>Puntaje máximo alcanzado</b>	<b>3</b>

Al respecto, se advierte que, al corte de 2021, el INE obtendría un mínimo 70 puntos más tres medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.

Por otra parte, con los resultados obtenidos al cierre del Proceso Electoral Federal 2020-2021, el más grande la historia democrática de México, se tienen los resultados siguientes:

- En los Acuerdos INE/CG572/2020, INE/CG18/2021 e INE/CG160/2021 el INE estableció un conjunto de acciones afirmativas para garantizar que al menos **30 personas indígenas** integren la LXV Legislatura de la Cámara de Diputadas y Diputados, 21 por el principio de Mayoría Relativa (MR) y 9 por el principio de Representación Proporcional; que al menos estén **8 personas con discapacidad**, 6 por MR y 2 por RP; **4 personas afromexicanas**, 3 por MR y 1 por RP; **3 personas de la diversidad**

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

**sexual**, 2 por MR y 1 por RP; y **5 personas mexicanas migrantes y residentes en el extranjero** por RP.

- En total, se esperaba que mínimo 50 personas resultaran electas por acciones afirmativas, 32 por MR y 18 por RP.
- De las 4,378 candidaturas de Mayoría Relativa postuladas a alguno de los 300 distritos federales (2,189 propietarias y 2,189 suplentes), las mujeres representaron el 58.9% (2,577), mientras que los hombres el 41.1% (1,801).
- En que la LXV Legislatura de la Cámara de Diputadas y Diputados será la más paritaria de la historia, pasando de 48.20% mujeres en la LXIV Legislatura a 49.60% de mujeres en la LXV Legislatura.
- Los resultados obtenidos indican que 65 personas resultaron electas por las acciones afirmativas implementadas (cuando se esperan mínimo 50); 37 son personas indígenas (mínimo 30), 8 son personas con alguna discapacidad (mínimo 8), 6 afromexicanas (mínimo 4), 4 personas de la diversidad sexual (mínimo 3), y 10 personas mexicanas migrantes y residentes en el extranjero (mínimo 5).
- De las 65 candidaturas que ganaron bajo una acción afirmativa, 47 fueron elegidas por primera vez (72.30%), y 18 son por elección consecutiva (27.70%). De las 47 que ganan por primera vez, 30 son mujeres y 17 son hombres; en cuanto a las reelecciones, 10 son mujeres y 8 son hombres.

En este sentido, sí bien las acciones afirmativas aprobadas para el Proceso Electoral Federal 2020-2021 fueron inéditas (a excepción de la dirigida a la población indígena) y fortalecieron la paridad de género y la representación política de las mujeres desde una perspectiva interseccional, se considera que aún quedan pendientes en la materia.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Para el Ejercicio fiscal 2022 no se han implementado acciones afirmativas.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### INDICADOR 1:

Este indicador refiere al porcentaje de requisitos programados para documentar, a efecto de obtener la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, rumbo a 2023.

El indicador se integra por las siguientes actividades:

- A1 = Grupo de trabajo encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo
- A2 = Plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo
- A3 = Acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades
- A4 = Acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral en el Centro de Trabajo

#### Avance:

**A1 = Grupo de trabajo encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.**

Se presentó a la Junta General Ejecutiva (JGE) el Acuerdo INE/JGE112/2022 para la creación del Grupo de Trabajo para la Implementación del Proceso de Certificación y Mantenimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y los Lineamientos para su Operación, el cual fue aprobado el pasado 26 de mayo de 2022.

De conformidad con el punto cuarto del Acuerdo, se instruyó a la DEA a difundir entre todo el personal del Instituto Nacional Electoral el contenido de este. La difusión se realizó a través de medios electrónicos



## 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

masivos el martes 7 y jueves 9 de junio del 2022. Por otra parte, conforme al punto quinto de dicho Acuerdo, se instruyó a la UTIGYND realizar las gestiones necesarias para integrar el Grupo de Trabajo en un plazo no mayor a veinte (20) días hábiles a partir de la aprobación de Acuerdo.

El 20 de junio se llevó a cabo la instalación del Grupo de Trabajo Grupo de Trabajo para la implementación del proceso de certificación y mantenimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral (GT-NMX-INE).

#### **A2 = Plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo**

Las actividades de capacitación se tienen previstas de septiembre a noviembre, por lo que aún se encuentran en etapa de planeación.

#### **A3 = Acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades**

En el mes de febrero se realizó la adquisición de la una licencia para promover la importancia de la lactancia materna entre el personal del INE, como una de las acciones que integran esta actividad. Al respecto, se encuentra en proceso la elaboración de diversos materiales de difusión.

#### **A4 = Acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral en el Centro de Trabajo**

Las actividades tienen previstas de mayo a diciembre, por lo que aún se encuentran en etapa de diseño.

#### **PADC = Porcentaje de Acciones Documentadas para el Cumplimiento.**

**Variable A** = Requisitos críticos o generales de la NMX-R-025-SCFI-2015 documentados = A1. Grupo de trabajo encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo + A2. Plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo + A3. Acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades + A4. Acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral en el Centro de Trabajo.

**Variable B:** Requisitos críticos o generales de la NMX-R-025-SCFI-2015 programados para documentar, cuyo valor para cada criterio representa el 25% del indicador = B1. Grupo de trabajo encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo programado para documentar + B2. Plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo programado para documentar + B3. Acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades programado para documentar + B4. Acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral en el Centro de Trabajo programado para documentar.

$$\text{PADC} = [(A1 / B1) * (.25)] + [(A2 / B2) * (.25)] + [(A3 / B3) * (.25)] + [(A4 / B4) * (.25)]$$

– Meta T1 = 0

– Meta T2 = 0

– Meta T3 = 0

– Meta T4 =  $[(A1 / B1) * (.25)] + [(A2 / B2) * (.25)] + [(A3 / B3) * (.25)] + [(A4 / B4) * (.25)] = \%T4$

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### AVANCE DEL INDICADOR 1 = 25%

#### INDICADOR 2:

Este indicador refiere al porcentaje de personas sensibilizadas en igualdad de género y se integra por los siguientes componentes:

- A1 = Eventos conmemorativos (Día Internacional de las Mujeres, Aniversario del Reconocimiento del Voto de las Mujeres en México y Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer)
- A2 = Presentación del 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 = Programa de capacitación dirigido a la ciudadanía para promover la participación política de las mujeres, la inclusión y la prevención de la violencia política contra las mujeres en razón de género
- A4 = Programa de formación para la generación de indicadores y datos estadísticos electorales con perspectiva de género
- A5 = Programa de formación en materia de criterios jurisdiccionales dirigido a personas estudiantes de diferentes universidades para analizar las sentencias más relevantes en materia de paridad y violencia política contra las mujeres por razón de género
- A6 = Actividades de la Presidencia del INE en el Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México (OPPM) reuniones ordinarias virtuales y la realización de la reunión nacional de observatorios locales
- A7 = Capacitación a mujeres a través de la Plataforma Educativa "Políticas: Política y Políticas Públicas con Perspectiva de Género"
- A8 = Programa integral de prevención de la violencia política contra las mujeres en razón de género

#### Avance:

#### **A1 = Eventos conmemorativos (Día Internacional de las Mujeres, Aniversario del Reconocimiento del Voto de las Mujeres en México y Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer)**

- **Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo)**

Para conmemorar el Día Internacional de las Mujeres, el 8 de marzo de 2022, el Instituto Nacional Electoral (INE), Institución que preside el Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México en 2022, en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, realizaron el Foro Nacional con autoridades electorales, jurisdiccionales y legislativas locales para el análisis de los resultados del Proceso Electoral 2020-2021 en materia de paridad de género, violencia política contra las mujeres en razón de género e inclusión, desde una mirada prospectiva hacia los próximos comicios locales, para definir una agenda electoral a favor de la participación política de las mujeres.

El objetivo central fue analizar los resultados del proceso electoral 2020-2021 en materia de paridad de género, violencia política contra las mujeres en razón de género e inclusión desde una mirada prospectiva, con el objeto de identificar los avances y obstáculos rumbo a los procesos electorales locales del 2021-2022, para definir una agenda electoral a favor de la participación política de las mujeres.

Se realizó un acto inaugural, la presentación del Protocolo del Instituto Nacional Electoral para la atención a víctimas y la elaboración del análisis de riesgo en los casos de violencia política contra las mujeres en razón de género y tres mesa de trabajo, en las que participaron Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, la Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales, representaciones de las Comisiones de Igualdad de Género de los Congresos Estatales, Tribunales Electorales así como de los Institutos Electorales de Aguascalientes, Durango, Tamaulipas y Oaxaca.

Las personas alcanzadas en la transmisión de redes sociales fueron 54.

## 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

##### **A2 = Presentación del 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.**

Derivado del Convenio de colaboración número INE/DJ/124/2021 celebrado entre el Instituto Nacional Electoral y el Colegio de México se están llevando a cabo las distintas actividades para la generación del estudio. Al corte del Primer Trimestre se ha entregado el 1er avance de la investigación. El 24 de febrero de 2022 se realizó reunión de seguimiento respecto del avance correspondiente a los documentos que serán parte del 2do entregable, cuyo envío se tiene programado para el Tercer Trimestre del año en curso.

Conforme a lo establecido en el Convenio de Colaboración, el 28 de abril de 2022 el Colegio de México remitió el documento denominado "primer borrador" el cual contiene el contexto general de la participación de los grupos en situación de discriminación, un informe preliminar sobre el impacto de las acciones afirmativas y el análisis de las candidaturas y resultados. La UTIGyND y la DEPPP hicieron observaciones a dicho borrador. De igual forma, el día 16 de junio de 2022 se llevó a cabo una reunión de seguimiento y se está en espera de la entrega del documento final para su revisión.

##### **A3 = Programa de capacitación dirigido a la ciudadanía para promover la participación política de las mujeres, la inclusión y la prevención de la violencia política contra las mujeres en razón de género.**

Se llevaron a cabo las capacitaciones tituladas "Elecciones 2022: Inclusión, paridad y erradicación de la violencia" en 6 entidades con Proceso Electoral: Durango, Tamaulipas, Aguascalientes, Hidalgo, Oaxaca y Quintana Roo.

El objetivo fue reflexionar sobre el alcance de la paridad, la importancia de contar con elecciones incluyentes, así como, la prevención, y en su caso atención, de la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género en las entidades que tendrán proceso electoral para elección de gubernaturas en el periodo 2021-2022.

La actividad estuvo dirigida al personal de los OPL, a los órganos desconcentrados del INE, a los Consejos Municipales, a medios de comunicación, a partidos políticos locales y a ciudadanía en general.

Los temas abordados versaron sobre el abordaje de los antecedentes y la participación electoral de las mujeres, los principales hallazgos de la participación ciudadana de las mujeres, calidad de la ciudadanía y desarrollo democrático en la entidad federativa, paridad y violencia política contra las mujeres en razón de género.

Se capacitó a un total de 674 personas, de las cuales 263 fueron hombres y 411 fueron mujeres.

##### **A4 = Programa de formación para la generación de indicadores y datos estadísticos electorales con perspectiva de género.**

Se llevó a cabo el 31 de marzo y 1 de abril de 2022, tuvo como objetivo proporcionar elementos conceptuales y metodológicos sobre las estadísticas de género en México que contribuyan a la identificación, selección y análisis de información estadística para la toma de decisiones en materia electoral, dirigido a las y los

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

servidores públicos que, en el ámbito de sus atribuciones realizan alguna de las etapas de la actividad estadística.

La capacitación estuvo dirigida a personal de los OPL y del INE que en el ámbito de sus funciones desarrolla alguna etapa de la actividad estadística: diseño, captación, producción, actualización, organización, procesamiento, integración, compilación, publicación, divulgación y conservación de la Información estadística.

Los temas que se abordaron versan sobre la perspectiva de género en la producción de información estadística, las fuentes de información estadística, los indicadores de género, el procedimiento para la construcción de indicadores de género en materia electoral, las medidas para el logro de la igualdad en materia electoral, los indicadores en materia de brechas de género y la identificación, selección y análisis de indicadores de género en materia electoral.

Participaron en el programa un total de 34 personas, de las cuales 7 fueron hombres y 27 mujeres.

#### **A5 = Programa de formación en materia de criterios jurisdiccionales dirigido a personas estudiantes de diferentes universidades para analizar las sentencias más relevantes en materia de paridad y violencia política contra las mujeres por razón de género.**

La actividad está programada para octubre, por lo que aún se encuentra en proceso de planeación.

#### **A6 = Actividades de la Presidencia del INE en el Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México (OPPM) reuniones ordinarias virtuales y la realización de la reunión nacional de observatorios locales.**

En el segundo trimestre, se realizó la Vigésima Sesión Ordinaria de Trabajo, el 12 de mayo de 2022, de manera semipresencial. Asimismo, como parte de las acciones de promoción y difusión, se realizó un repositorio documental que se encuentra alojado en el sitio [igualdad.ine.mx](http://igualdad.ine.mx) y fue difundido en redes sociales, la métrica de los materiales fue la siguiente:

Twitter: 21,116 impresiones, 162 me gusta, 12 comentarios, 64 compartir  
Facebook: 24.591 impresiones, 234 me gusta, 20 me gusta, 28 compartir.  
Instagram: 2,930 impresiones, 65 me gusta, 2compartir

En el marco de las actividades de promoción y difusión, se colocó en las instalaciones del conjunto Tlalpan una lona alusiva a la Presidencia del OPPMM durante el 2022, así como se imprimieron libretas y bolsas con la misma imagen y pines color naranja.

Asimismo, se realizó una capacitación en el municipio de Atlautla, Estado de México, denominada: "Violencia política contra las mujeres en razón de género. Mecanismos de prevención y atención. Capacitación en el marco de la elección extraordinaria. Atlautla 2022, realizada el 28 de abril del 2022, contando con una participación de 59 personas, 31 mujeres y 28 hombres.

#### **A7 = Capacitación a mujeres a través de la Plataforma Educativa "Políticas: Política y Políticas Públicas con Perspectiva de Género"**

La actividad será rediseñada para dar lugar a otra acción que contribuya al objetivo del proyecto.

#### **A8 = Programa integral de prevención de la violencia política contra las mujeres en razón de género.**

El 26 de abril de 2022, la UTIGyND realizó una invitación mediante correo electrónico a diversas instituciones académicas, a fin de que participaran y presentaran una propuesta técnica y económica en un proceso de selección para la realización de un estudio para la elaboración de un programa integral de prevención de la violencia política contra las mujeres en razón 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

El 19 de mayo de 2022 se notificó a través de correo electrónico el resultado del proceso de selección, indicando que el equipo investigador seleccionado, fue el de la UNAM, a través de la FES Aragón, cuya Coordinadora es la Dra. Georgina Cárdenas Acosta.

Al corte del segundo trimestre se encuentra en proceso de formalización del convenio específico de colaboración entre ambas instituciones.

**PPSIG** = Porcentaje de Personas Sensibilizadas en Igualdad de Género.

**Variable A** = Personas que participen en las actividades de difusión de los derechos político-electorales de las mujeres y los grupos en situación de discriminación = A1. Eventos conmemorativos (Día Internacional de las Mujeres, Aniversario del Reconocimiento del Voto de las Mujeres en México y Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer) + A2. Presentación del 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. Programa de capacitación dirigido a la ciudadanía para promover la participación política de las mujeres, la inclusión y la prevención de la violencia política contra las mujeres en razón de género + A4. Programa de formación para la generación de indicadores y datos estadísticos electorales con perspectiva de género + A5. Programa de formación en materia de criterios jurisdiccionales dirigido a personas estudiantes de diferentes universidades para analizar las sentencias más relevantes en materia de paridad y violencia política contra las mujeres por razón de género + A6. Actividades de la Presidencia del INE en el Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México (OPPM) reuniones ordinarias virtuales y la realización de la reunión nacional de observatorios locales + A7. Capacitación a mujeres a través de la Plataforma Educativa "Políticas: Política y Políticas Públicas con Perspectiva de Género" + A8. Programa integral de prevención de la violencia política contra las mujeres en razón de género.

**Variable B** = Personas programadas para participar en las actividades de difusión de los derechos político-electorales de las mujeres y los grupos en situación de discriminación. El número de personas programadas para el ejercicio fiscal son 3,000.

$$\text{PPSIG} = \left[ \frac{(A1 + A2 + A3 + A4 + A5 + A6 + A7 + A8)}{3,000} \right] * (100)$$

- Meta T1 = 0
- Meta T2 = 0
- Meta T3 = 0
- Meta T4 =  $\left[ \frac{(A1 + A2 + A3 + A4 + A5 + A6 + A7 + A8)}{3,000} \right] * (100) = \%T4$

**AVANCE DEL INDICADOR 1 = 1.96%**

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

En el ejercicio 2022 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.

**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 presente una vacante en alguno de los 32 Organismos Públicos Locales (OPL), **se garantizará la 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 DE SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN** 19 vacantes en los OPL de Aguascalientes (1), Baja California Sur (1), Chiapas (3), Coahuila (1), Estado de México (1), Hidalgo (2), Nayarit (1), Nuevo León (1), Puebla (1), Querétaro (1), Quintana Roo (1), Sinaloa (1), Tabasco (1), Tlaxcala (1), Veracruz (2).

#### 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 162 convocatorias para cubrir 470 vacantes a lo largo de las 32 entidades federativas.

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**

## 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

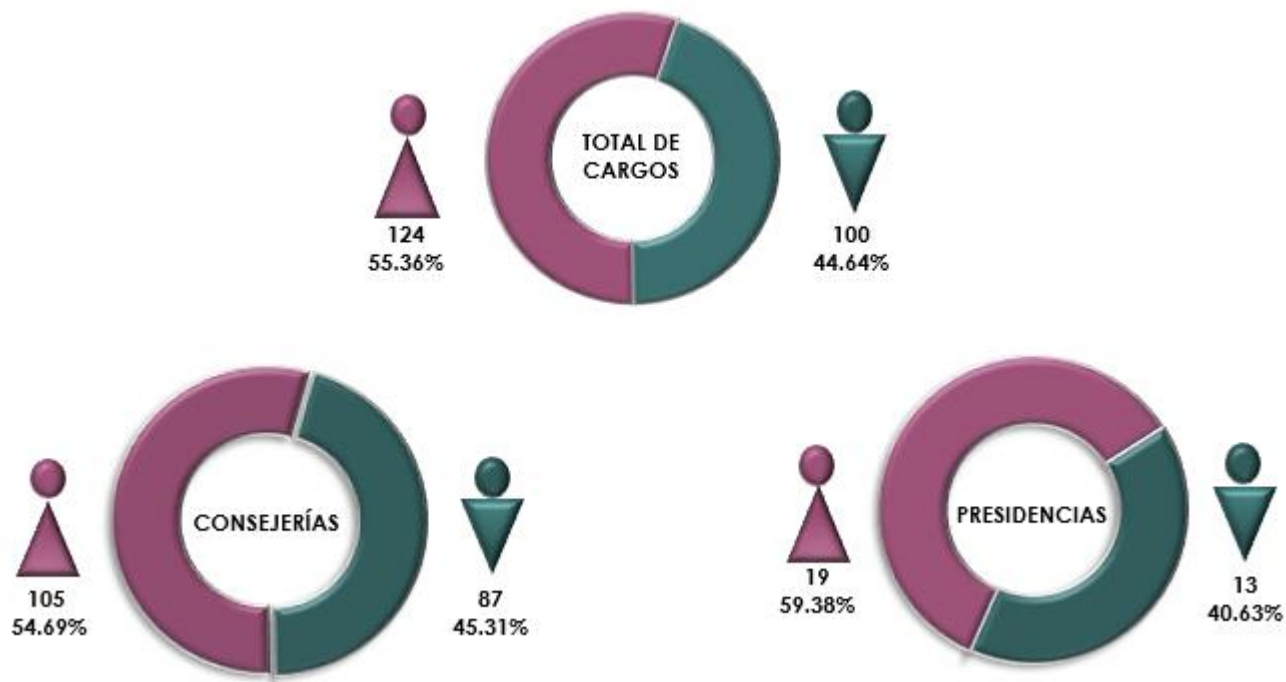
**irrestricto al principio de paridad de género, emitiendo incluso convocatorias exclusivas para mujeres como una acción afirmativa que conlleve a una mayor participación e igualdad de oportunidades.**

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 2022 se puede observar que del universo de **15,792 aspirantes inscritos** en los diversos Procesos de Selección y Designación se han inscrito **41.5% mujeres, 58.4% hombres y 0.02% personas no binarias.**

#### Conformación actual

Actualmente, los Consejos Generales de los OPL están conformados por **124 mujeres y 100 hombres.**





### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

#### PROCESO DE SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN (15 ENTIDADES)

PROCESO DE SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LAS CONSEJERAS Y CONSEJEROS PRESIDENTES DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS LOCALES DE LAS ENTIDADES DE AGUASCALIENTES, BAJA CALIFORNIA SUR, COAHUILA, ESTADO DE MÉXICO, HIDALGO, NAYARIT, NUEVO LEÓN, PUEBLA, QUERÉTARO, QUINTANA ROO, SINALOA, TABASCO, TLAXCALA Y VERACRUZ, ASÍ COMO DE LAS CONSEJERAS Y CONSEJEROS ELECTORALES DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS LOCALES DE LAS ENTIDADES DE CHIAPAS Y VERACRUZ, APROBADO MEDIANTE ACUERDO INE/CG84/2022.

Dado que el Consejo General del OPL en la entidad de Tabasco, se conforma por 2 mujeres y 4 hombres, se emite convocatoria exclusiva para mujeres.

Ya que, en los Consejos Generales de los OPL de Aguascalientes, Estado de México, Nayarit, Nuevo León, Puebla, Querétaro y Veracruz la designación primigenia de quien ocupa la presidencia fue para un hombre, en cumplimiento del principio de alternancia dinámica, se emiten convocatorias exclusivas para mujeres.

Por otro lado, mediante acuerdo INE/CG196/2022 se aprobó la modificación de la Convocatoria aprobada mediante Acuerdo INE/CG84/2022 respecto de la Presidencia del OPL de Hidalgo y se incorporó el procedimiento de selección y designación para la vacante de Consejería Electoral del mismo Organismo, derivado del acatamiento a la sentencia de la Sala Superior del Tribunal recaída en el expediente SUP-JDC56/2022 y de la confirmación de la resolución INE/CG49/2022, determinando que esta convocatoria es exclusiva para 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 (15 ENTIDADES)

- 1. Convocatoria pública:** En cumplimiento de la normatividad aplicable, el Consejo General emitió el Acuerdo INE/CG84/2022 mediante el cual se aprobaron las Convocatorias correspondientes. En acatamiento a la sentencia de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación recaída en el expediente SUP-JDC-56/2022 y de la confirmación de la Resolución INE/CG49/2022, mediante acuerdo INE/CG196/2022 se modificó la convocatoria de Hidalgo y se incorpora el procedimiento de selección y designación para la vacante de consejería electoral, dirigida exclusivamente a mujeres.
- 2. Registro en línea de aspirantes:** El registro de las personas aspirantes se llevó a cabo del 4 al 25 de febrero de 2022. Para el caso de Hidalgo, en virtud de la modificación de la convocatoria respectiva, se amplió el plazo de registro del 30 de marzo al 11 de abril.
- 3. Verificación de los requisitos legales:** La Comisión dispuso un grupo de trabajo para la revisión de los expedientes de las personas aspirantes registradas. Derivado de ello, la Comisión de Vinculación con los Organismos Públicos Locales aprobó el acuerdo INE/CVOPL/01/2022 e INE/CVOPL/03/2022 mediante el cual aprobó el listado de las 793 personas aspirantes que cumplieron con los requisitos legales y, por lo tanto, accedieron a la etapa de examen de conocimientos.
- 4. Examen de conocimientos y cotejo documental:** Los días 2 y 24 de abril de 2022, se llevó a cabo la aplicación del examen de conocimientos. La institución encargada de la aplicación y evaluación de dicha prueba fue el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL), quien informó que **276 personas aprobaron la prueba, 197 mujeres, 78 hombres y una persona no binaria**, quienes debieron realizar el cotejo documental correspondiente en alguna de las Juntas Locales Ejecutivas del Instituto Nacional Electoral.
- 5. Ensayo:** El 7 de mayo de 2022, el Colegio de México (COLMEX) aplicó el ensayo, modalidad a distancia, a las personas aspirantes que pasaron el examen y realizaron el cotejo documental correspondiente. En este sentido, 275 personas quienes aplicaron ensayo.



## 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 entrega de resultados de esta prueba se realizó de manera escalonada, de conformidad con la fecha en la que habrá de designarse en cada entidad con proceso, así, las fechas son las siguientes:

- 17 de mayo de 2022: Chiapas
- 13 de junio de 2022: Baja California Sur, Hidalgo, Estado de México, Nuevo León, Querétaro, Tabasco y Veracruz.
- 19 de julio de 2022: Aguascalientes, Coahuila, Nayarit, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa y Tlaxcala.

Es decir, a la fecha de realización del presente informe, se han entregado resultados de ocho entidades, para las cuales el COLMEX informó que **102 personas, 76 mujeres y 26 hombres**, obtuvieron un dictamen de ensayo idóneo, por lo que accedieron a la etapa de valoración curricular y entrevista.

- 6. Valoración curricular y entrevista:** el 23 de mayo se llevaron a cabo las 17 entrevistas programadas, 8 mujeres y 7 hombres, para la entidad de Chiapas, mientras que los días 20 y 21 de junio de 2022 se realizaron las 85 entrevistas, 68 mujeres y 17 hombres, para las entidades de Baja California Sur, Hidalgo, Estado de México, Nuevo León, Querétaro, Tabasco y Veracruz.

Es decir, hasta el momento se han realizado **102 entrevistas a 76 mujeres y 26 hombres**.

**7. Designación:**

- Chiapas: el 31 de mayo de 2022, mediante acuerdo INE/CG349/2022, se realizó la designación de tres Consejeras Electorales, de conformidad con lo siguiente:

Nombre	Cargo
Teresa de Jesús Alfonso Medina	Consejería
Helena Margarita Jiménez Martínez	Consejería
Gloria Esther Mendoza Ledesma	Consejería

- Baja California Sur, Hidalgo, Estado de México, Nuevo León, Querétaro, Tabasco y Veracruz: el 30 de junio de 2022, el Consejo General del INE designó mediante acuerdo INE/CG390/2022, de conformidad con lo siguiente:

Entidad	Nombre	Cargo
Baja California Sur	Alejandro Palacios Espinosa	Presidencia
Estado de México	Amalia Pulido Gómez	Presidencia
Hidalgo	María Magdalena González Escalona	Presidencia
Hidalgo	Laura Aracely Lozada Nájera	Consejería
Nuevo León	Beatriz Adriana Camacho Carrasco	Presidencia
Querétaro	Grisel Muñoz Rodríguez	Presidencia
Tabasco	Elizabeth Nava Gutiérrez	Presidencia
Veracruz	Marisol Alicia Delgadillo Morales	Presidencia
Veracruz	Fernando García Ramos	Consejería

---

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

- Aguascalientes, Coahuila, Nayarit, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa y Tlaxcala: el Consejo General del INE deberá designar a más tardar el 22 de agosto de 2022.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Las determinaciones de autoridades jurisdiccionales respecto de las diversas etapas del proceso de selección y designación establecen en buena medida nuevos criterios a considerar.

## 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 promuevan 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](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 por parte de las mujeres (16.8%), en comparación con los hombres (6%). Resalta las siguientes entidades

## 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

federativa: 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](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/604103/MMAT_2020_SE53.pdf))

##### - **Ámbito civil**

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

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 con el 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 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 con el 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.<sup>23</sup> 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.

<sup>23</sup> Información disponible en: [https://drive.google.com/file/d/1GMOd1xhgo051I\\_hMNEP-IVdpOdSkY-aH/view](https://drive.google.com/file/d/1GMOd1xhgo051I_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.

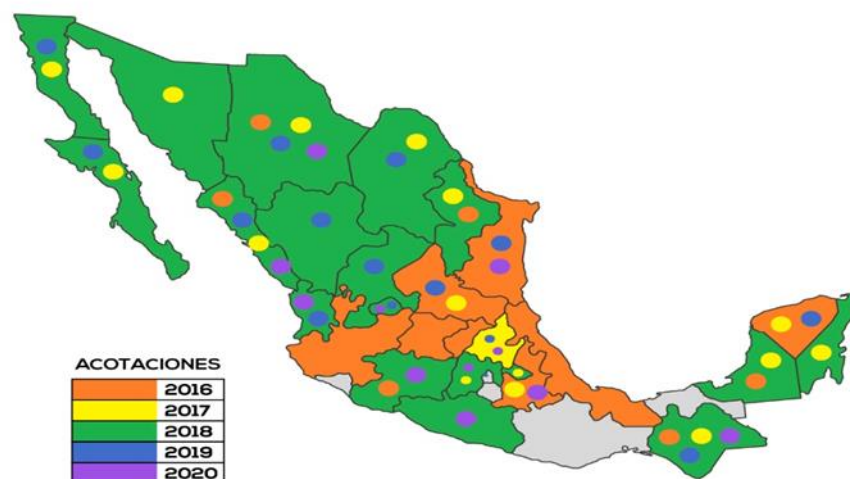
Asimismo, consolida el sistema de información referido en el artículo 46, segundo párrafo de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres a fin de que permita conocer estas brechas de desigualdad y el impacto de las políticas en esta materia en los ámbitos contenidos en la Ley.

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 2021.



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)

NO APLICA PARA LA CNDH. 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, tiene como objetivo el de la Observancia a través del monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Promoción, difusión y capacitación de los derechos humanos de las mujeres y de la Igualdad entre mujeres y hombres, así como la protección de los derechos humanos a través de la recepción de quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos por razón 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

##### **ACCIONES REALIZADAS AL DE ENERO A JUNIO DE 2022:**

##### **Indicador 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)**

##### **Indicador 2 PROPÓSITO**

Porcentaje de autoridades del Estado obligadas 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)**

##### **Indicador 3 COMPONENTE A**

Porcentaje de estudios, documentos de investigación, informes técnicos, diagnósticos y/o plataformas para la observancia, seguimiento y evaluación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres elaborados con relación a los programados. **(Indicador Semestral)**

Método de Cálculo. (Número de estudios, documentos de investigación, informes técnicos, diagnósticos y/o plataformas para la observancia, seguimiento y evaluación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres elaborados/ estudios, documentos de investigación, informes técnicos, diagnósticos y/o plataformas para la observancia, seguimiento y evaluación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres programados) \*100 Fórmula. (variable 1/variable2) \*100 (6/6) \*100=100

Nota Técnica. En este indicador reportará el cumplimiento del ?Porcentaje de estudios, documentos de investigación, informes, diagnósticos y/o plataformas para la observancia, seguimiento y evaluación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres elaborados con relación a los programados, en función de la siguiente fórmula  $100.0\% = (6/6) * 100$ , y que se identifican los 6 productos y que cada uno tendrá una ponderación o valor de uno (1) ya sea estudio (1), documento (1), investigación (1), informe (1), diagnostico (1) o plataforma (1), que no necesariamente es excluyente o puede variar. Los mismos, que se desglosaran e informaran con oportunidad en el Informe Cualitativo

Unidad de Medida. Porcentaje

**Información cualitativa:** Durante el periodo que se informa de enero a junio de 2022, se programó la realización de tres (3) estudios, mismos que se realizaron, por lo que la meta presenta un avance del 100%. De forma anual, el cumplimiento de la meta es del 50%.

1. Informe Técnico que presenta la Comisión Nacional de los Derechos Humanos sobre la igualdad, no discriminación y no violencia contra las mujeres ante el Comité de la CEDAW, 2022
2. Análisis de los resultados de la Encuesta de Opinión en Vivienda sobre Igualdad y No Discriminación, 2021
3. Estudio diagnóstico que realiza la CNDH sobre la situación de los derechos humanos de las mujeres por entidad federativa.

Mismos que han sido concluidos en su totalidad.

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### Avance y explicación de los resultados:

El cumplimiento de la meta s del 100% de avance en el periodo, con 3 estudios realizados de 3 programados. Anualmente se observa un avance del 50% con 3 estudios realizados de los 6 programados.

Los estudios presentan un aporte sustantivo para identificar los elementos que limitan o impiden el avance en la igualdad sustantiva. Su programación se realizó de forma integral para compartir los resultados que permiten una visión integral. Cabe destacar que los resultados de la encuesta anual nutren todas las tareas de la Dirección de observancia y son compartidos con otras visitadurías para el empleo de resultados.

Respecto al informe que presenta la CNDH para la CEDAW, este documento es la guía para que desde la Secretaría Técnica y la en particular la Dirección de Asuntos Internacionales elabore la ruta del informe que la CNDH México habrá de presentar. La información es el resultado del análisis de lo que desde las 6 visitadurías que integran la CNDH, pudieron compartir.

Respecto al Diagnóstico es importante distinguir que su publicación en la página web, será complementada en un instrumento web para brindar la información de forma visual y gráfica, para el fácil entendimiento de cualquier persona que requiera identificar la situación de las mujeres en relación con los derechos humanos por entidad federativa. Su cumplimiento implico todo un análisis producto del monitoreo legislativo que se realiza en la Dirección de Observancia sobre los temas de igualdad, no discriminación, no violencia y derechos sexuales y reproductivos.

Los resultados serán publicados en la página web de la CNDH y alojados en el micrositio del PAMIMH.

### Otros Motivos:

No aplica. No hay variación

### Indicador 4 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).**

Método de Cálculo. (Número de productos y servicios de promoción sobre los derechos humanos de las mujeres (mesas de análisis, conversatorios, encuentros de discusión y jornadas de discusión) para la igualdad sustantiva proporcionados/Número de productos y servicios de promoción sobre los derechos humanos de las mujeres (mesas de análisis, conversatorios, encuentros de discusión y jornadas de discusión) para la igualdad sustantiva requeridos) \*100

Fórmula. (variable1/variable2) \*100 (92/92) \*100=100

Unidad de Medida. Porcentaje

**Información cualitativa:** Los servicios de promoción realizados por el PAMIMH son acciones que impulsan la consolidación de una cultura de derechos humanos basada en la dignidad de las personas y en la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, es por esto que durante el ejercicio fiscal 2022, se han proyectado una serie de actividades para realizar la promoción, la capacitación y la divulgación de temas coyunturales como: la no violencia, la no discriminación, derechos humanos de mujeres y hombres, entre otros.

Las modalidades utilizadas para realizar actividades de promoción, capacitación y divulgación pueden ser virtuales o presenciales, a través de conferencias, videoconferencias, talleres, conversatorios, foros, presentaciones de estudios, mesas de análisis, entre otros, estas actividades están enfocadas a la reflexión, análisis, actualización, discusión y profesionalización de temas que le conciernen al PAMIMH.

Población objetivo: Personal de los entes obligados de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres (Organismos Públicos de Derechos Humanos (OPDH), Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) y Sistemas/Consejos/Comisiones Estatales de Igualdad (Sistemas)).

Población potencial: Instituciones del orden federal, instituciones académicas y público en general que se encuentren interesadas en política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres; no violencia;

## 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 discriminación y los derechos humanos de las mujeres. Así como instituciones consideradas como autoridades responsables de violaciones a los derechos humanos de las mujeres.

Impacto esperado: Contribuir en el reconocimiento de las obligaciones de las instituciones del Estado mexicano en la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos en particular de las mujeres de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad a través del impulso de políticas públicas con perspectiva de género.

Contribuir al cumplimiento de la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, mediante los servicios de promoción de los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva, con el fin de aportar en el análisis y discusión de los temas especializados en la igualdad sustantiva y generar insumos para la elaboración de propuestas de políticas públicas y cambios legislativos.

**Avance y explicación de los resultados:** Respecto al periodo que se informa de enero a junio se realizaron 50 productos y servicios de promoción de los 54 requeridos, lo que representa un cumplimiento del 92.59 por ciento. Esto se debe a que algunas instituciones reagendaron las actividades programadas en el mes de junio, toda vez que hubo un incremento en casos positivo de Covid-19 en su personal.

En cuanto a los sectores beneficiados, destacan: Organismos Públicos de Derechos Humanos (29); Seguridad pública (3); Grupos de atención prioritaria (3); Otros servidores públicos (4); Organizaciones de la sociedad civil (2); educativo (4); Institutos de las mujeres (4) y Salud (1).

La modalidad con mayor impacto fueron las videoconferencias (25); Talleres (17); Presentaciones (3); Pláticas (2); Cine debate (1); Conferencia (1) y Mesa de Reflexión (1).

La mayoría de las actividades se realizó de manera virtual, teniendo un aforo de 3,461 personas, 2,229, mujeres, 1,232. Hombres.

**Otros Motivos:** No aplica, no hay variación de denominador.

#### Indicador 5 COMPONENTE C

Porcentaje de expedientes de queja, orientaciones directas y remisiones en materia de los derechos humanos de las mujeres concluidos respecto a los expedientes registrados y en trámite. **(Indicador Semestral).**

Método de Cálculo. (Número de expedientes de queja, orientaciones directas y remisiones en materia de los derechos humanos de las mujeres concluidos / Número de expedientes de queja, orientaciones directas y remisiones en materia de los derechos humanos de las mujeres registrados en el ejercicio y en trámite de ejercicios anteriores) \* 100

Fórmula. (Variable1/Variable2) \*100 (700/700) \*100=100

Unidad de Medida. Porcentaje

**Información cualitativa:** Durante el periodo que se informa se observa un avance de cumplimiento del 73.6 por ciento, que responde a la conclusión de 401 expedientes respecto a los 545 expedientes solicitados y en trámite. Durante el primer semestre del 2022 estuvieron en trámite 501 expediente, de los cuales, se recibieron de enero a junio 364. Respecto de los atendidos estos se dividen en tres categorías principales, los

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

cuales se califican conforme al artículo 96 del Reglamento Interior de la CNDH pueden ser I. Presunta violación a derechos humanos; II. Orientación directa; III. Remisión;

Respecto de los casos atendidos, durante el semestre estos fueron de un total de 401 expedientes, ya que se debe tomar en cuenta que sobre todo aquellos que se calificaron como posibles violaciones a los derechos humanos en que tiene la CNDH competencia y que fueron ingresados en años anteriores.

Al 30 de junio 2022, quedaron 124 expedientes de queja en trámite

**Avance y explicación de los resultados:** Es importante tomar en cuenta que los atendidos y los que están en trámite que contemplan quejas ingresadas en años anteriores.

El porcentaje de cumplimiento del indicador corresponde al 73.6 por ciento, ya que se recibieron 513 expedientes de queja y se concluyeron 401. Para junio de 2022 se encuentran 33 expedientes de queja en espera de Opinión Médica, misma que permite conocer y acreditar las presuntas violaciones a los derechos humanos, principalmente el de acceso a la salud.

**Otros Motivos:** El cumplimiento de la meta fue del 73.6% respecto al periodo, derivado de que para la integración de expedientes es necesario incorporar las aportaciones de las y los quejosos, e integrar la información que de las dependencias e instituciones proporcionen.

Aunado a lo anterior habrá que agregar que en el mes de mayo y junio se inició el cambio de oficinas del PAMIMH, lo que implicó que durante 4 días no se contara con el servicio de internet y escritorios para realizar las actividades programadas, de igual forma impacto en la comunicación con las personas quejosas.

#### Indicador 6 COMPONENTE D

Porcentaje de Recomendaciones Generales por violaciones a los derechos humanos publicadas con respecto a las programadas. **(Indicador Semestral)**

Método de Cálculo. (Número de Recomendaciones Generales sobre violaciones a los derechos humanos por razones de género publicadas / Número de Recomendaciones Generales sobre violaciones a los derechos humanos por razones de género programadas) \*100

Fórmula. (Variable1/Variable2) \*100 (2/2) \*100=100

Unidad de Medida. Porcentaje

**Información cualitativa:** Se observa un avance del 0% al periodo derivado de que se programó una recomendación general publicada y se avanzó en la elaboración de la recomendación, pero no está publicada publicar. Requiere de mayor tiempo para la revisión. Respecto al avance anual el avance es 0 de 2 recomendaciones publicadas no se encuentra ninguna.

**Avance y explicación de los resultados:** La meta presenta un avance del 0% de cumplimiento conforme a la redacción del indicador. El estudio sustento de la recomendación general no logró concluirse por lo que el apartado de observación esta inconcluso. Los resultados serán publicados en la página web de la CNDH y alojados en el microsítio del PAMIMH.

**Otros Motivos:** De los motivos que limitan el cumplimiento del indicador se vincula con el incumplimiento en la elaboración del estudio que es un requisito indispensable. Es importante señalar que esta tarea se ha asignado a otra persona servidora pública, por lo que estamos en proceso de construcción de la recomendación.

#### Indicador 7 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)**

Método de Cálculo. (Número 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/Número de reportes de análisis 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

observancia en el monitoreo en torno a la igualdad, la no discriminación y la no violencia contra las mujeres programados) \*100

Fórmula. (Variable 1/Variable 2) \*100 (33/33)100=100

Producto. Reportes de análisis del monitoreo elaborado

**Información cualitativa:** Para 2022 se programaron 33 reportes de monitoreo legislativo correspondientes al estatus normativo de la igualdad, la no discriminación y la no violencia contra las mujeres en las 32 entidades federativas y en la legislación federal. 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.

Durante el primer trimestre del 2022 se realizaron 9 reportes de monitoreo en torno a la igualdad, la no discriminación, la no violencia y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en el ámbito Federal y en las entidades federativas de la región norte. Los reportes de monitoreo legislativo en torno a la igualdad, no violencia y derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en este trimestre fueron de las siguientes entidades federativas: 1) Federal, 2) Baja California, 3) Baja California Sur, 4) Chihuahua, 5) Coahuila, 6) Nuevo León, 7) Sinaloa, 8) Sonora y 9) Tamaulipas.

Para el periodo que se informa de abril a junio, se realizaron 8 reportes de monitoreo legislativo, de los 8 programados. Esto representa un avance del 100% al periodo. De forma anual se cuenta con un total de 17 reportes de 33 programados, lo que significa un avance del 50% de la meta programada de las siguientes Entidades Federativas: Hidalgo, Estado de México, Morelos, Querétaro, San Luis Potosí, Tlaxcala Puebla y Ciudad de México.

**Avance y explicación de los resultados:** Lo anterior representa un avance de 9 reportes de monitoreo legislativo en torno a la igualdad y no discriminación, la no violencia y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en las entidades federativas, respecto a los 9 programados para el primer trimestre, mostrando un cumplimiento de la meta trimestral del 100 por ciento.

A su vez, los 9 reportes elaborados en el primer trimestre en relación con los 33 programados en la meta anual, representa un avance de cumplimiento al primer trimestre del 27.27% de la meta anual.

En el periodo, se avanzó al 100% de lo programado con los ocho (8) reportes de monitoreo legislativo y de forma anual, representa un avance del 50%, con 17 reportes de 33 programados. Los resultados serán publicados en la página web de la CNDH y alojados en el micrositio del PAMIMH.

**Otros Motivos:** No aplica, no hay variación.

#### Indicador 8 ACTIVIDAD A2

Porcentaje de reportes de análisis sobre la participación de la CNDH en los procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las mujeres elaborados en relación con los programados. **(Indicador mensual)**

Método de Cálculo. (Número de reportes de análisis sobre la participación de la CNDH sobre los Procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres elaborados. / Número de reportes de

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

análisis sobre la participación de la CNDH sobre los Procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres programados) \*100

Método de Cálculo. (Número de reportes de análisis sobre la participación de la CNDH sobre los Procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres elaborados. / Número de reportes de análisis sobre la participación de la CNDH sobre los Procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres programados) \*100

Fórmula. (Variable1/Variable2) \*100 (12/12) \*100=100

Nota Técnica. Se refiere a las autoridades del Estado dan seguimiento oportuno y publican la información sobre los procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres.

Unidad de Medida. Porcentaje

El avance reportado en este indicador representa un cumplimiento del 100% derivado de que de enero a junio se han presentado 6 informes mensuales de los 6 programados. Para la meta anual, se observa un avance del 50% en relación con los 12 programados.

Cabe destacar que actualmente se cuenta con un total de 30 procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en 24 entidades federativas, de los cuales 25 son Declaratorias y cinco son solicitudes: Sonora AC, Ciudad de México, Veracruz- Desaparición y Nayarit-desaparición. Al cierre del mes de marzo de 2022, el Inmujeres y la CONAVIM admitieron la solicitud para el Estado de Guanajuato por Violencia Feminicida, emitida por la CNDH.

Las 25 declaratorias se han emitido para 22 entidades federativas, la mayoría por violencia feminicida. Y destaca que Estado de México, Guerrero y Veracruz cuentan con dos declaratorias de AVGM, siendo que Guerrero y Veracruz tienen alerta por agravio comparado y el Estado de México una por desaparición.

Las declaratorias más recientes que se emitieron fueron las de los estados de Baja California, Chihuahua, Tlaxcala y Sonora. En las últimas tres entidades las declaratorias se realizaron en el mes de agosto de 2021.

#### Avance y explicación de los resultados:

Durante el periodo que se informa de enero a marzo, se realizaron tres (3) reportes de análisis sobre la participación de la CNDH en los procedimientos de AVGM de forma mensual, sobre los tres (3) programados. Esto representa un avance del 100.0 por ciento respecto a lo programado.

Respecto a la meta anual, se destaca que se han realizado 3 reportes mensuales respecto a los 12 programados, por lo que se registra un avance porcentual del 25.0 por ciento.

La meta presenta un cumplimiento del periodo al que corresponde, junio de un informe elaborado de uno requerido, por lo que el cumplimiento es al 100%.

En el avance reportado, el indicador representa un cumplimiento del 100% derivado de que de enero a junio se han presentado 6 informes mensuales de los 6 programados (uno por mes). Para la meta anual, se observa un avance del 50% en relación con los 12 programados. Los resultados serán publicados en la página web de la CNDH y alojados en el micrositio del PAMIMH.

**Otros Motivos:** No aplica no hay variación

#### Indicador 9 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).**

Método de Cálculo. (Número de reportes de análisis de la observancia en evaluación de la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los espacios públicos y de toma de decisiones elaborados/Número de reportes de la observancia en la evaluación de la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los espacios públicos y de toma de decisiones programados) \*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

Fórmula.  $(Variable1/variable2) * 100$  (2/2)  $* 100 = 100$

Nota Técnica. Se refiere a las autoridades del Estado publican de manera oportuna la información sobre la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los espacios públicos y de toma de decisiones.

Unidad de Medida. Porcentaje

Producto. Reportes de análisis sobre la participación equilibrada.

**Información cualitativa:** Respecto a este indicador se señala que en el mes de abril la Ley General de Igualdad entre mujeres y hombres, incorporó el tema de la paridad, por ello, el nombre del indicador debe modificarse de participación equilibrada entre mujeres y hombres a participación paritaria.

Este indicador permite identificar la presencia de las mujeres en espacios de toma de decisión en el ámbito público y de toma de decisiones, que permite considerar que la presencia de las mujeres disminuye la brecha de desigualdad. Sin embargo, un adato que es importante y que requiere de visibilizarse es la presencia de las mujeres en relación con el incremento de la violencia política por razón de género.

**Avance y explicación de los resultados:** Respecto al avance registrado en el indicador se observa el cumplimiento al 100% del periodo de enero a junio de 2022, elaborándose un reporte de participación paritaria, en relación con 1 programado. Anualmente el avance es del 50% elaborándose un reporte de los 2 programados.

Para la elaboración de este reporte, se realizó trabajo de gabinete en el monitoreo de la composición de los 33 Congresos, las Universidades, los organismos autónomos, universidades para identificar como están integrados y en que niveles de puesto se identifican. Un complemento importante debería ser la percepción salarial mensual, sin embargo, no se cuenta con esta información en su totalidad. Los resultados serán publicados en la página web de la CNDH y alojados en el micrositio del PAMIMH.

**Otros Motivos:** No aplica, no hay variación.

#### Indicador 10 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).**

Método de Cálculo.  $(\text{Número de reportes para el fortalecimiento de los indicadores del Atlas de Igualdad y Derechos Humanos para la observancia en el seguimiento a las brechas de género y desigualdades elaborados} / \text{Número de reportes para el fortalecimiento de los indicadores del Atlas de Igualdad y Derechos Humanos para la observancia en el seguimiento a las brechas de género y desigualdades programados}) * 100$

Fórmula.  $(Variable1/variable2) * 100$  (2/2)  $* 100 = 100$

Nota Técnica. Se refiere a los reportes para el fortalecimiento son integrados en la plataforma del Atlas de Igualdad y Derechos Humanos y las autoridades del Estado responsables de cumplir con la PNMIMH cuentan con información para reducir las brechas de género entre mujeres y hombres.

Unidad de Medida. Porcentaje

Producto. Reporte sobre los avances en la construcción de indicadores del atlas de igualdad.

**Información cualitativa:** El Atlas de la Igualdad (AIDH), da respuesta a lo señalado por la LGIMH en su Art. 46 "De acuerdo a lo establecido en el Art. 22 de la Ley de la CNDH, es la encargada de la Observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la PNMIMH. Tiene por objeto la construcción de un sistema de



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

información con capacidad para conocer la situación que guarda la igualdad entre mujeres y hombres, y el efecto de las políticas públicas aplicadas en esta materia.

Se presenta un avance del 100% respecto al periodo que se informa de enero a junio, lo que significa que, de un reporte programado, se ha elaborado uno. Anualmente el avance es del 50%, lo que significa que de 2 estudios programados se cuenta con 1 elaborado.

**Avance y explicación de los resultados:** Se presenta un avance del 100% respecto al periodo que se informa, lo que significa que, de un reporte programado, se ha elaborado uno. Anualmente el avance es del 50%, lo que significa que de 2 reportes programados se cuenta con 1 elaborado. Para el cumplimiento de ese indicador se destaca que se trabaja de forma coordinada con el área de Planeación y Georreferencia en la construcción de los indicadores. El PAMIMH es responsable de la elaboración de los indicadores y del reporte con el acompañamiento de planeación.

Los resultados serán publicados en la página web de la CNDH y alojados en el micrositio del PAMIMH.

**Otros Motivos:** No aplica, no hay variación

#### Indicador 11 ACTIVIDAD A5

Porcentaje de Encuesta Nacional en Vivienda, en el segmento correspondiente al PAMIMH, para la observancia en la evaluación de la igualdad entre mujeres y hombres, contratadas y publicadas con respecto a las programadas. **(Indicador Anual)**

Método de Cálculo. (Número de Encuestas Nacionales en Vivienda, en el segmento correspondiente al PAMIMH, para la observancia en la evaluación de la igualdad entre mujeres y hombres realizados/ Número de Encuestas Nacionales en Vivienda, en el segmento correspondiente al PAMIMH, para la observancia en la evaluación de la igualdad entre mujeres y hombres programados) \*100

Fórmula. (Variable1/variable2) \*100 (1/1) \*100=100

Nota Técnica. Se refiere a la contratación y publicación de resultados de la Encuesta Nacional en Vivienda, en el segmento correspondiente al Programa de Atención a la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH), para la observancia en la evaluación de la igualdad entre mujeres y hombres.

Unidad de Medida. Porcentaje

Producto. Encuesta de percepción

**Información cualitativa:** En el marco de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), la Encuesta Nacional en Vivienda tiene como finalidad evaluar el impacto de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PNMIMH) en la población mexicana a nivel nacional y regional.

La Encuesta Nacional en Vivienda tiene como objetivo medir el *conocimiento, opiniones y percepciones* de las mujeres y los hombres sobre los principios de igualdad, la no discriminación y la no violencia contra las mujeres en un marco de derechos humanos. En 2021, se agregó la medición del efecto diferenciado de la pandemia por COVID-19 y las medidas sanitarias aplicadas. Asimismo, se ofrece un análisis comparativo histórico de información única con perspectiva de género y enfoque interseccional.

Con la encuesta en vivienda, se ha buscado medir el impacto de la política en cuestión a partir de las percepciones, opiniones y conocimiento de la población. Teniendo en cuenta que dichas percepciones, opiniones y conocimientos están mediadas por condiciones históricas y culturales, así como de la experiencia singular de cada persona, se considera que la aproximación a la política de igualdad a través de la encuesta puede derivar en conclusiones que apunten a:

- Mejoras en la difusión en torno al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres (de qué es la política de igualdad, e incluso de qué es la igualdad, la no discriminación y la no violencia contra las mujeres por razones de género).
- Retos relevantes para promover la igualdad en distintos ámbitos de la vida (en la familia, en la escuela, en el trabajo, entre otros).
- Deficiencias en la ejecución de políticas y programas que no hayan contribuido en hacer visibles los canales institucionales para la atención, prevención y sanción 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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Percepción negativa sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres en campos como el laboral, la política o que apunten a la corresponsabilidad en el hogar.

**Avance y explicación de los resultados:** Aunque es un indicador de frecuencia de medición anual, se reporta lo que a la fecha se está realizando.

**Otros Motivos:**

#### Indicador 12 ACTIVIDAD B1

Porcentaje de herramientas didácticas elaboradas, actualizadas y adaptadas sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva elaboradas, con relación a los programadas. **(Indicador Semestral).**

Método de Cálculo. (Número de herramientas didácticas elaboradas actualizadas y adaptadas sobre derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva elaboradas/Número de herramientas didácticas elaboradas, actualizadas y adaptadas sobre derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva programadas) \*100

Fórmula. (Variable1/variable2) \*100 (8/8) \*100=100

Nota Técnica. Se refiere a las herramientas didácticas sobre derechos humanos de las mujeres e igualdad sustantiva elaboradas, son entregadas oportunamente a los entes obligados para su consulta y difusión.

Unidad de Medida. Porcentaje

Producto. Herramientas didácticas elaboradas.

**Información cualitativa:** Búsqueda y recopilación de información especializada, para el análisis y elaboración de materiales y herramientas didácticas que promuevan el conocimiento de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad sustantiva. Esta actividad tiene la finalidad de preparar las actividades de promoción, capacitación y difusión (materiales de difusión y presentaciones en *Power Point*).

Impacto esperado: A través de la actualización del material y herramientas metodológicas, se planea dar a conocer información actualizada sobre los temas igualdad, no discriminación, y no violencia contra las mujeres y derechos humanos, reforzando con ello la promoción de una cultura de derechos humanos e igualdad entre mujeres y hombres.

**Avance y explicación de los resultados:** Respecto al periodo que se informa 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.

A continuación, se enlistan los cuatro rubros actualizados y se remiten los documentos en versión PDF:

#### 1. Derechos Humanos de las Mujeres

- Mujeres indígenas y afromexicanas
- Derechos políticos electorales
- Mujeres en situación de vulnerabilidad

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### 2. Derecho Sexuales y Derechos Reproductivos

- Derechos sexuales y derechos reproductivos de las mujeres
- Aplicación de la Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2009
- Sentencias de la SCJN de septiembre 2021 sobre inconstitucionalidad de la penalización del aborto.
- Autonomía de las Mujeres

### 3. Violencia contra las Mujeres en el marco de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia

- Violencias contra las mujeres
- Violencia Feminicida
- Violencia Comunitaria
- Violencia Vicaria
- Violencia institucional

### 4. Género y Derechos Humanos

- Perspectiva de Género
- Igualdad Sustantiva
- Guía para la atención de quejas con perspectiva de género
- Igualdad de Género, no discriminación y Derechos Humanos
- Transversalidad de Género

**Otros Motivos:** No aplica, no hay variación de denominador.

#### Indicador 13 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).**

Método de Cálculo. (Número de relatorías y memorias derivadas de los servicios de promoción de los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva elaboradas/Número de relatorías y memorias derivadas de los servicios de promoción de los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva programadas) \*100

Fórmula. (Variable 1/Variable 2) \*100 (10/10) \*100=100

Nota Técnica. Se refiere a los entes obligados participan en los servicios de promoción consultan las relatorías y memorias derivadas de los mismos sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva.

Unidad de Medida. Porcentaje.

Producto. Relatorías y/o memorias de eventos elaboradas.

**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 e igualdad sustantiva, al concluir estos se busca realizar Memorias y/o Relatorías, en las cuales se integran las contribuciones de las personas participantes como ponentes generando materiales especializados que se convierten en insumos de consulta para cualquier institución o persona interesada y con ello se contribuye a una cultura de derechos humanos e igualdad sustantiva.

**Avance y explicación de los resultados:** Respecto al periodo que se informa 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.

## 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 enlistan las 5 memoria y/o relatorías, se remiten los documentos en versión PDF:

Id	Evento/Fecha conmemorativa
1	8/03/2022. Igualdad Sustantiva y Derechos Humanos, Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua.
2	25/05/2022. Presentación del Estudio de Órdenes de Protección, Comisión Estatal de Derechos Humanos Chiapas.
3	26/05/2022 Presentación Estudio Víctimas indirectas del feminicidio, Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima.
4	23/06/2022. Sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre la Inconstitucionalidad de la penalización del Aborto 2021, Comisión Estatal de Derechos Humanos Chiapas.
5	28/06/2022. Mesa de reflexión "El derecho a la salud y prevención de la Violencia Obstétrica", Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla.

**Otros Motivos:** No aplica, no hay variación de denominador.

#### Indicador 14 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, elaboradas con relación a las solicitadas. (Indicador Trimestral).

Método de Cálculo. (Número de vinculaciones con los entes obligados para actividades de promoción en materia de género y derechos humanos realizadas/Número de vinculaciones con los entes obligados para actividades de promoción en materia de género y derechos humanos solicitadas) \*100

Fórmula. (Variable1/variable2) \*100 (30/30) \*100=100 Nota Técnica. Los entes obligados al cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres participan de manera proactiva en los servicios de promoción sobre derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva.

Unidad de Medida. Porcentaje

Producto. Vinculaciones realizadas.

**Información cualitativa:** Las vinculaciones son actividades en las que personal de PAMIMIH interactúa con una o más personas, organizaciones, universidades e instituciones públicas o privadas con el propósito de establecer enlaces para realizar acciones conjuntas en materia de derechos humanos.

Las reuniones de enlace forman parte de las vinculaciones y son sesiones de trabajo en la que personal de del PAMIMH interactúa con una o más personas, organizaciones, instituciones públicas y/o privadas de la que se derivan acuerdos, intercambio de información, documentación, asesorías y acciones para realizar actividades o eventos conjuntos en materia de derechos humanos y cuya evidencia se recaba a través de listas de asistencia, minutas, notas o tarjetas informativas.

Población objetivo: Personal de los entes obligados de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres (Organismos Públicos

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de Derechos Humanos (OPDH), Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) y Sistemas/Consejos/Comisiones Estatales de Igualdad (Sistemas)).

Población potencial: Instituciones del orden federal, instituciones académicas y público en general que se encuentren interesadas en política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres; no violencia; no discriminación y los derechos humanos de las mujeres. Así como al personal de las instituciones consideradas como autoridades responsables de violaciones a los derechos humanos de las mujeres.

En cuanto al impacto esperado: Fortalecer relaciones con público objetivo y público potencial a fin de dar a conocer, promover y atender temas relacionados con los derechos humanos de las mujeres, la no violencia y la igualdad entre mujeres y hombres, la transversalidad de género, así como, temas de interés mutuo y competencia del PAMIMH.

**Avance y explicación de los resultados:** En relación con el periodo que se informa enero a junio, se elaboraron 19 actividades de vinculación, respecto a las 18 actividades de vinculación solicitadas, lo que representa un cumplimiento del 105.56 por ciento.

En relación con el periodo que se informa de abril a junio, se realizaron 12 vinculaciones de 6 programadas, lo que representa un cumplimiento de 200%, lo anterior es debió a que los Organismos Públicos de Derechos Humanos (OPDH), los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) y los Sistemas/Consejos/Comisiones Estatales de Igualdad (Sistemas) solicitaron la programación de servicios de promoción en el segundo trimestre del ejercicio fiscal 2022.

De enero a marzo, se llevaron a cabo 7 actividades de vinculación respecto a las 12 programadas, lo que representa un cumplimiento del 58 por ciento, esto se debe a la poca respuesta de Organismos Públicos de Derechos Humanos (OPDH), Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) y Sistemas/Consejos/Comisiones Estatales de Igualdad (Sistemas) de la oferta de promoción que emitió el Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En cuanto al acumulativo del primer y segundo trimestre se realizaron 19 vinculaciones de las 18 programadas, lo que representa un 105 por ciento acumulado.

Las 19 vinculaciones, corresponden a reuniones de enlace, cuyo objetivo primordial es programar productos y servicios de promoción.

En cuanto a los sectores beneficiados, destacan: Organismos Públicos de Derechos Humanos (13); Instituto de las mujeres (2); Otros servidores públicos (2); Organizaciones de la sociedad civil (1) y Educativo (1).

Si bien las 19 vinculaciones se realizaron de manera virtual, a continuación, se observa el listado de entidades federativas e instituciones beneficiadas:

Id	Entidad Federativa	Institución
1	Aguascalientes.	Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Aguascalientes.
2	Chiapas	Comisión Estatal de los Derechos Humanos Chiapas
3	Chiapas	Universidad Autónoma de Chiapas y Secretaría Técnica de CNDH
4	Chihuahua	Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua
5	Colima	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima
6	Estado de México	Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
7	Estado de México	Asamblea Vecinal, Nos queremos vivas Neza
8	Guerrero	Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Guerrero
9	Guerrero	Ayuntamiento de Xalpatláhuac, Guerrero
10	Michoacán	Comisión Estatal de los Derechos Humanos Michoacán

## 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

11	Sinaloa	Comisión Estatal de los Derechos Humanos Sinaloa
12	Nuevo León	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León
13	Oaxaca	Regiduría de Derechos Humanos, Igualdad de Género, Participación Ciudadana de Huajuapán de León
14	Puebla	Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Puebla.
15	Querétaro	Instituto Queretano de las Mujeres
16	San Luis Potosí.	Comisión Estatal de los Derechos Humanos de San Luis Potosí.
17	Sonora	Instituto Sonorense de las Mujeres
18	Tamaulipas	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Tamaulipas
19	Tlaxcala	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Tlaxcala

En cuanto el aforo, se registra un total 20 personas, 16 mujeres y 4 hombres.

**Otros Motivos:** La diferencia que se registra en la variable del denominador se debe a que solo se registran las vinculaciones solicitadas en el periodo que se registran y no a la cifra estimada programada. No aplica, no hay variación de denominador.

#### Indicador 15 ACTIVIDAD C1

Porcentaje de escritos de remisión y orientación relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres atendidos con respecto a los folios solicitados. **(Indicador Semestral).**

Método de Cálculo. (Número de escritos de queja por presuntas violaciones a los derechos humanos atendidos / Número de escritos de queja por presuntas violaciones a los derechos humanos solicitados) \*100

Fórmula. (Variable 1/Variable 2) \*100 (700/700) \*100=100

Nota Técnica. Las personas acuden a la CNDH presentando sus escritos, sin que sean probables violaciones a los derechos humanos, o tienen conocimiento sobre presuntas violaciones a otras personas que presentan queja en la CNDH

Unidad de Medida. Porcentaje

Producto. Folio de queja por violación DDHH

**Información cualitativa:** Este indicador se construye a través de medir todos aquellos escritos de queja que se ingresan al sistema del PAMIMH, para cuyo caso durante el semestre de enero a junio, correspondió a 513 escritos ingresados, de los cuales se atendieron un total de 401. Lo que significa un avance al semestre del 78.17% al periodo.

**Avance y explicación de los resultados:** De enero a junio se alcanzó un cumplimiento de la meta del 78.17%. Se ingresaron 513 folios, de los cuales 401 fueron concluidos y el resto 29 se encuentran en opinión médica, y 83 se está en espera de aportaciones de la persona quejosa y de la información que brinden las autoridades.

**Otros Motivos:** La variación se debe a la existencia de rezago, lo que implica la generación de acumulados, pero que se están atendiendo, más los expedientes en integración en espera de aportaciones de la persona quejosa y de la información que brinden las autoridades.

#### Indicador 16 ACTIVIDAD C2

Porcentaje de escritos de queja por presuntas violaciones a los derechos humanos con razón de género atendidos con respecto a los registrados. **(Indicador Semestral).**

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Método de Cálculo. (Número de reportes de análisis de quejas sobre presuntas violaciones a los derechos humanos por razones de género elaborados/Número de reportes de análisis de quejas sobre presuntas violaciones a los derechos humanos por razones de género programados) \*100

Fórmula. (Variable 1/Variable 2) \*100 (2/2) \*100=100

Nota Técnica. Supuesto: Las instituciones presuntamente responsables de violaciones a derechos humanos atienden quejas y realizan gestiones para atender los casos (informes enviados por gestiones cumplidas, contacto con víctimas)

Unidad de Medida. Porcentaje

Producto. Reportes de escritos de queja.

#### Información cualitativa:

Sobre los expedientes de queja que se inician en el PAMIMH y se resuelven por presuntas violaciones a los derechos humanos conforme al artículo 125 del Reglamento interno de la CNDH, los cuales se concluyen por resolverse durante el trámite, acreditarse violaciones a los derechos humanos emitiendo Recomendaciones o conciliaciones, desistimiento o falta de interés de la parte quejosa y por no existir materia, expedientes en que se llevó a cabo el procedimiento de integración, que incluye la información solicitada a la autoridad y a la parte quejosa, análisis lógico jurídico para comprobar la violación a los derechos humanos, gestiones de atención con las partes conforme a cada caso y la resolución del mismo.

La importancia de la generación de informes cualitativos es analizar los tipos de violaciones a derechos humanos en razón de género por los que acuden las personas a la CNDH, las autoridades señaladas y los derechos violados, con el fin de conocer la situación en el país, así como el avance e implementación de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

Respecto al periodo que se informa, se elaboró un reporte sobre los escritos de queja por presuntas violaciones a derechos humanos por razón de género de 1 programado. Esto representa un avance del 100% en el periodo. Anualmente, se observa un avance del 50% con 1 reporte elaborado de los 2 programados.

**Avance y explicación de los resultados:** Respecto al periodo que se informa, se elaboró 1 reporte sobre los escritos de queja por presuntas violaciones a derechos humanos por razón de género de 1 programado. Esto representa un avance del 100% en el periodo. Anualmente, se observa un avance del 50% con 1 reporte elaborado de los 2 programados.

**Otros Motivos:** No aplica, no hay variación

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

#### Observancia:

**Promoción, difusión y capacitación:** 2 indicadores tienen un cumplimiento del 100 por ciento;

- Un indicador tiene un cumplimiento del 92.59 por ciento, esto se debe a que algunas instituciones reagendaron las actividades programadas en el mes de junio, toda vez que hubo un incremento en casos positivo de Covid-19 en su personal.
- Un indicador tiene un cumplimiento del 200 por ciento, esto se debe que los Organismos Públicos de Derechos Humanos (OPDH), los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) y los Sistemas/Consejos/Comisiones Estatales de Igualdad (Sistemas) contestaron la oferta de promoción enviada en marzo, por lo que la programación de servicios se vio en aumento.

**Protección: Indicador de Componente D.-** La elaboración de la Recomendación General, observa limitantes para su cumplimiento derivado de que no se ha concluido el documento base de la recomendación que es

---

## 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 estudio. Ello es debido al cambio del personal asignado para esta tarea a otro espacio. Por tanto, la RG carece de sustento en el apartado de observaciones. INDICADOR SUSCEPTIBLE DE MEJORA.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Actividades relacionadas a la Igualdad de Género Institucional

**Ramo:** 35 Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

**Clave de la UR:** 126

**Nombre de la UR:** Unidad Técnica para la Igualdad de Género.

**Clave del Pp:** M002

**Nombre del Pp:** Actividades relacionadas a la Igualdad de Género Institucional.

**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, es todo el personal de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. 1,729 personas, de las cuales 876 son mujeres y 853 son hombres.

Actualmente, el universo de la población beneficiaria es todo el personal de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, siendo éste de un total de 1,741 personas, de las cuales 893 son mujeres y 848 son hombres.

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

En la Comisión Nacional de los Derechos Humanos laboran 1729 personas, de las cuales 876 son mujeres y 853 son hombres. Es decir, de manera global, hay una presencia equilibrada de mujeres con los hombres. Se ha revisado la plantilla de personal, y tenemos que, en los niveles de toma de decisión de los puestos de trabajo, tenemos que, 487 de los puestos ocupados son por mujeres y 497 por hombres.

En la Comisión Nacional de los Derechos Humanos actualmente laboran 1,741 personas, de las cuales 893 son mujeres y 848 son hombres. Es decir, de manera global, hay una presencia equilibrada de mujeres en relación con los hombres. Se ha revisado la plantilla del personal, y tenemos que, en los niveles de toma de decisión de los puestos de trabajo, encontramos que 491 de los puestos están ocupados son por mujeres.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En el Primer Trimestre:

1. En la Primera Semana del mes de enero del 2022, se elaboró el Plan de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género 2022.
2. Desde el mes de enero, la Unidad de Género se convierte en Unidad Responsable 126-01. Programa presupuestario M002, con la actividad institucional 004.
3. Durante la primera semana del mes de enero, se elabora por vez primera el Manual de Organización de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género
4. Del 10 de enero al 31 de marzo, se han realizado 3 acciones de sensibilización y capacitación: capacitación en lenguaje incluyente 13 mujeres y 10 hombres; capacitación a diversos colectivos en diversidad sexual, y capacitación en línea en materia de igualdad y derechos humanos, con 4 módulos de 10 horas cada uno, beneficiándose 71 personas de nuevo ingreso, de los cuales 41 son mujeres y 30 hombres.



## 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)

5. Como parte de la Campaña permanente Día Naranja, se enviaron tres infografías electrónicas el día 25 de enero, 25 febrero y 25 de marzo, respectivamente, para invitar al personal a actuar, generar conciencia y prevenir la violencia contra mujeres y niñas.
6. 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.
7. Se conforma la Red de Género y las Diversidades, con 15 integrantes, de los cuales 10 son mujeres y 5 hombres, cuyo objetivo general, está el de promover, orientar, fortalecer y monitorear el cumplimiento a la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género en los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo en las Unidades Responsables de la CNDH.
8. Se diseñaron 7 Planes de acción que se inician para dar cumplimiento al indicador de planes de acción y derivan del Programa para la Incorporación de la Perspectiva de Género y el Enfoque de igualdad y No Discriminación de la CNDH y Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.
9. Se instrumentaron 16 de acciones que favorecen la institucionalización de la perspectiva de género en políticas, estrategias, programas y actividades de la institución.
10. Se instrumentaron 5 acciones institucionales que fomentan la corresponsabilidad familiar y laboral.
11. 832 personas informadas e impactados sobre Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y/o laboral.
12. Se realizó el Primer Informe Trimestral que da cumplimiento del Informe al periodo realizado 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.

#### En el Segundo Trimestre:

1. Revisión e integración del Manual de Organización.
2. Capacitación en línea con curso modular en materia de igualdad y derechos humanos a personal de nuevo ingreso, beneficiándose 42 personas.
3. Como parte de la Campaña permanente Día Naranja, se difundieron masivamente por correo institucional, infografías los días 25 de cada mes.
4. Se elaboraron campañas informativas y de reivindicación por la No discriminación de la Comunidad LGBTTTI+.
5. Se hizo difusión para sensibilización a favor de la corresponsabilidad familiar: paternidades activas y cuidados domésticos de y de crianza compartidos.
6. Se diseñaron, llevaron a cabo infografías para la difusión del Código de Ética de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
7. Se planificó y llevó a cabo la Primera Sesión Ordinaria de la Red de Género y las Diversidades de las Seis Visitadurías Generales con asistencia de 11 personas.
8. Se llevó a cabo taller piloto presencial sobre Violencia Laboral, con participación de 12 personas de las Seis Visitadurías Generales.
9. Se instrumentaron 16 de acciones que favorecen la institucionalización de la perspectiva de género en políticas, estrategias, programas y actividades de la institución.
10. Se instrumentaron 5 acciones institucionales que fomentan la corresponsabilidad familiar y laboral (entrega de loterías, oca como juegos y cuadernillo de corresponsabilidad, sesiones de juego de lotería con oficinas foráneas, revisión de lactarios, solicitud de información sobre licencias

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

- de paternidad y maternidad, difusión de paternidades activas, crianza y tareas domésticas compartidas).
11. 1756 personas informadas e impactados sobre Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y/o laboral.
  12. Monitoreo de caso en materia de violencia laboral y sexual que se han atendido a través del Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento y/o Acoso Sexual y/o Laboral.
  13. Se realizó el Segundo Informe Trimestral que da cumplimiento del Informe al periodo realizado 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.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Desde el mes de enero a marzo, se han llevado a cabo las siguientes actividades:

Se iniciaron los procesos para poner en marcha El Programa Anual de Trabajo en materia de igualdad y no discriminación, definiéndose los indicadores en la materia para trabajar con las Unidades Responsables de la CNDH.

Se instaló y tomó protesta a la Red de Género y las Diversidades que tiene por objetivo general el de promover, orientar, fortalecer y monitorear el cumplimiento a la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género en los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo en las Unidades Responsables de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en ese marco se les hizo entrega el Manual de organización de la Red de Género, el Programa para la Incorporación de la Perspectiva de Género y el Enfoque de Igualdad y No Discriminación en la CNDH, el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género; los Lineamientos sobre el Lenguaje Incluyente y No Sexista.

Se llevó a cabo la entrega del Certificado de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y la CNDH, forma parte del padrón nacional de centros de trabajo certificados en la Norma Mexicana.

Se puso en marcha una campaña conmemorativa

1. 31 infografías de mujeres relevantes en el activismo, la ciencia y el arte.
2. Inauguración de la exposición: Evocaciones, homenaje a Mujeres Artistas.
3. Elaboración de diversos carteles conmemorativos del 8 de marzo Día Internacional de la Mujer.

Se desarrolló en formato Multimedia el juego Lúdico “Memorama para la Igualdad y la no discriminación”.

Se desarrolló en formato multimedia el juego Lúdico “La Balanza para la igualdad y la no discriminación”.

Se desarrolló en formato multimedia el Juego de Memorama de Mujeres Relevantes en ciencia, arte y activismo.

Se llevó a cabo el “Mercado de Expresiones Culturales Mexicanas”, cuyo objetivo fue impulsar el emprendimiento de colectivos de personas defensoras de los derechos humanos, para lograr la idoneidad de sus emprendimientos relacionados directamente con la inclusión social, generación de autoempleos dignos, estables y productivos que les permita mejorar su calidad de vida y de sus familias. Participaron 23 colectivos. El evento se llevó a cabo con la Cámara de Diputados.

Se puso en marcha la segunda edición del Curso en línea “Género y Derechos Humanos”. Para personal de nuevo ingreso a la CNDH.

Duración: 50 hrs. Cada módulo funciona como un curso separado

- Módulo 1 10 hrs. Perspectiva de Género
- 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

*Meta: 135 personas a capacitar de nuevo ingreso en el 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

Capacitación a las áreas de la CNDH, en lenguaje incluyente, no sexista y accesible y se llevó a cabo difusión en la materia.

Puesta en marcha de la 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.

Todas las campañas que se realizan se consideran para personas con discapacidad visual, motriz, sonora, entre otros, a través de la WEB Accesible (AA) (Rediseño de la página institucional).

Se ha puesto en marcha el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Actos de Violencia Laboral y no Discriminación (se incorpora la figura del *Ombudsperson*) y Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual; se llevan a cabo Campañas de difusión de infografías, videos animados de rutas de atención, etc.

Se dio seguimiento a las *medidas de nivelación en este trimestre*, (a pesar de la reestructuración de la CNDH), se han respetado estas medidas.

1. Existencia de un más 40% de mujeres en el total de la plantilla.
2. Las mujeres en puestos directivos, se desglosa de la siguiente manera: Tenemos que, en los niveles de toma de decisión de los puestos de trabajo, 487 de los puestos ocupados son mujeres y 497 por hombres.
3. La figura mediadora u *Ombudsperson* dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo ha dado resultados importantes, es un filtro importante para que siga prevaleciendo ambientes laborales sanos en las Unidades Responsables.

Se llevan a cabo acciones enfocadas exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación que sean dirigidos al personal del centro de trabajo y sus familias, a través del juego de la Lotería para la Igualdad y la No Discriminación y el Juego de la OCA de la Corresponsabilidad.

#### Segundo trimestre del 01 de abril al 30 de junio se llevaron a cabo las siguientes actividades:

1. El 09 de junio de 2022, posterior a la revisión efectuada por el área de Recursos Humanos, se llevó a cabo la integración del Manual de Organización de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género al Manual de Organización de la Coordinación General de Administración y Finanzas.
2. Del 01 de abril al 30 de junio de 2022, se ha realizado capacitación en materia de género y derechos humanos a través de curso modular beneficiándose 42 personas de nuevo ingreso, de los cuales 22 son mujeres y 20 hombres.

Duración: 40 hrs. Cada módulo funciona como un curso separado

- Módulo 1 10 hrs. Perspectiva de Género
- Módulo 2 10 hrs. Género y Derechos Humanos
- Módulo 3 10 hrs. Violencia contra las mujeres

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

• Módulo 4 10 hrs Prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual

*Meta: 135 personas a capacitar de nuevo ingreso en el 2022.*

3. En el marco de la Campaña Permanente del Día Naranja, se diseñó y llevó a cabo difusión masiva vía correo institucional el 25 de abril, 25 de mayo y 25 de junio, respectivamente, de infografías para sensibilizar al personal y prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas.
4. Se llevó a cabo actividad de visibilización para reivindicación del Día Mundial de la diversidad sexual y el orgullo LGBT+ (25 y 28 de junio de 2022) y por la No discriminación, enviando a las personas que conforman la Red de Género y las Diversidades de la CNDH información al respecto del tema para ser compartida con sus equipos de trabajo, se diseñó una infografía que fue difundida masivamente por correos electrónicos institucionales y fueron colocadas banderas arcoíris de la diversidad en todas las sedes y oficinas foráneas de este Organismo Nacional, siendo situadas 19 banderas.
5. Se diseñaron 5 infografías y se hizo difusión masiva por mail institucional sobre corresponsabilidad familiar: paternidades activas, crianza y tareas domésticas compartidas.
6. Se diseñaron, llevaron a cabo 4 infografías para la difusión del Código de Ética de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en torno a las conductas dignas y estándares de comportamiento señalados por dicho Código, sobre las cuales la Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones refirió que fue enviada masivamente a 2040 correos institucionales con un marcador digital que indica que fue consultada por 967 personas al 30 de junio.
7. Se planificó y llevó a cabo la Primera sesión ordinaria de la Red de Género y las Diversidades, el 16 de mayo de 2022, con las Enlaces de Género de las Seis Visitadurías Generales, con la participación de 11 enlaces mujeres, cuyo objetivo general es promover, orientar, fortalecer y monitorear el cumplimiento a la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género en los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo en las Unidades Responsables de la CNDH. En dicha sesión se les solicitó conformar redes de género internas bajo la autorización de sus Direcciones Generales y la Guía de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género.
8. El 18 de mayo de 2022, se llevó a cabo taller piloto presencial sobre Violencia Laboral, con personal designado de las Seis Visitadurías Generales, particularmente personal adscrito a los Programas Especiales: E006: Atender asuntos relacionados con víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos. (PVG); E011: Atender asuntos relacionados con niñas, niños y adolescentes. (PVG); E032: Atender asuntos relacionados con las y los jóvenes, las personas mayores y las familias. (PVG); E035: Promover, observar y divulgar la protección, respeto y remedio de los Derechos Humanos de las personas con alto riesgo de vulnerabilidad ante los abusos de las empresas, públicas y privadas. (SVG); E013: 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. (CVG); E014: Proteger y promover el respeto de los Derechos Humanos de periodistas y personas defensores de Derechos Humanos. (QVG); E026: Atender asuntos relacionados con los Derechos Humanos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales. (SVG). Participaron un total de 12 personas, todas ellas mujeres. Dicho taller tiene por objetivo que el personal de la CNDH logre identificar los tipos de violencias más frecuentes en el ámbito laboral, los diferenciales de los conflictos y de las obligaciones como servidoras y servidores públicos, así como presentarles el Protocolo interno de atención de estos casos y sus alcances. En este sentido la tarea para el personal invitado fue evaluar el taller (diseño, metodología, contenidos, desempeño del personal) para mejorar este dispositivo de capacitación y someterlo a la aprobación y autorización de las instancias pertinentes.
9. Se instrumentaron 16 de acciones que favorecen la institucionalización de la perspectiva de género en políticas, estrategias, programas y actividades de la institución.
  - ✓ Se hizo difusión en redes internas a la declaratoria explícita de prohibición de prueba de embarazo y prueba de VIH para procesos de reclutamiento, selección y/o permanencia 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 Visibilizar el 17 de mayo como Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia y el 28 de junio se hizo difusión en torno al día internacional del orgullo LGBTTTIQA.
- ✓ Como parte de la Campaña permanente Día Naranja, se difundió una infografía electrónica el 25 de abril, el 25 de mayo y 25 de junio, respectivamente, para invitar al personal a actuar, generar conciencia y prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas.
  - ✓ Se llevó a cabo campaña contra el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual a través de infografías difundidas de forma masiva por mail institucional que buscaban dar a conocer el Protocolo de Prevención y Atención de Hostigamiento Laboral y/o sexual y acoso laboral y/o sexual.
  - ✓ Se diseñaron, llevaron a cabo 4 infografías para la difusión del Código de Ética de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (ya fue descrita en el punto 6)
  - ✓ El 3 de mayo se participó en Mesas de diálogo para fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género en las instalaciones de la Comisión Federal de Electricidad CFE, donde se entregaron 51 Loterías por la Igualdad y la No discriminación a Unidades de Género de otras dependencias. El 31 de mayo se participó en curso inducción sobre la NMX 025 en el Instituto Nacional de las Mujeres.
  - ✓ Se planificó y llevó a cabo la Primera Sesión Ordinaria de la Red de Género y las Diversidades, el 16 de mayo de 2022, con las Enlaces de Género de las Seis Visitadurías Generales (la que fue descrita en la sección anterior).
  - ✓ Se llevó a cabo taller piloto sobre Violencia Laboral, el 18 de mayo de 2022, con personal designado por las Seis Visitadurías Generales, participando 12 mujeres de los Programas: E006, E011, E032, E035, E013, E014, E026 (la que fue descrita en sección anterior).
  - ✓ El 18 de mayo de 2022. Se llevó a cabo la designación y toma de protesta de las personas enlaces de género y diversidades de las 16 oficinas foráneas. En dicha reunión se hizo la presentación de todas y todos ellos, se les indicó cuales serían sus funciones y las próximas actividades para emprender.
  - ✓ Les fue enviado a partir del 25 de mayo, a las y los enlaces de género de las 6 Visitadurías Generales y las 16 Oficinas foráneas, materiales de apoyo: infografía del Protocolo de Hostigamiento Laboral y/o sexual y acoso laboral y/o sexual, Paquete de libros que contiene 4 tomos: Programa para la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de igualdad y no discriminación en la CNDH, Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, Líneas básicas de corresponsabilidad familiar, Lineamientos sobre el lenguaje incluyente y no sexista.
  - ✓ A través de las y los enlaces de género y diversidades, en las 16 oficinas foráneas, se llevó a cabo con todo el personal, la lectura del Protocolo de Prevención y Atención de Hostigamiento Laboral y/o sexual y acoso laboral y/o sexual, así como la colocación, en lugares visibles, de la infografía al respecto.
  - ✓ A solicitud del Instituto Nacional de las Mujeres, y en atención a la Acción 4.6.3 del PROIGUALDAD en torno a los estudios, investigaciones, diagnósticos y publicaciones sobre el tema de las violencias contra las mujeres, se envió a dicho Instituto, el reporte de este tipo de documentos que fueron elaborados por la CNDH en el periodo de abril de 2021 a abril de 2022. Para que formen parte del segundo Boletín de Difusión.
  - ✓ Se participó en este trimestre en 7 sesiones, ofreciendo asesoría, al Subcomité de Atención de Quejas y Denuncias por Asuntos Éticos y de Conducta, en torno a quejas canalizadas a éste por la *Ombudsperson*, sobre presuntos casos de violencia laboral y/o sexual.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- ✓ A partir del 13 de junio de 2022, con la autorización de la jerarquía superior, se incluyó en toda la documentación oficial emitida por la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, el Logotipo de la NMX 025 en Igualdad Laboral y No Discriminación, con la finalidad de visibilizar la certificación en ésta con que cuenta la CNDH, así como el trabajo permanente para dar seguimiento a dicha Norma.
  - ✓ Se elaboró informe al Comité de Control Interno y de Gestión de Riesgos sobre acciones concretas de mejora implementadas por parte de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género en los programas presupuestarios: E006: (PVG), E011 (PVG), E032: (PVG), E035: (SVG), E013: (CVG), E014: (QVG), E026: (SXVG) para el segundo trimestre del año.
  - ✓ Del 01 de abril al 30 de junio de 2022, se han realizado capacitaciones en línea en materia de igualdad y derechos humanos, con 4 módulos cada uno (la que fue descrita en sección anterior).
  - ✓ Se llevó a cabo actividad de visibilización para reivindicación de Día Mundial de la Diversidad Sexual y el Orgullo LGBTQ+ (25 y 28 de junio de 2022) y por la No Discriminación (la que fue descrita en sección anterior).
10. Se instrumentaron 5 acciones institucionales que fomentan la corresponsabilidad familiar y laboral (entrega de loterías, oca como juegos y cuadernillo de corresponsabilidad, sesiones de juego de lotería con oficinas foráneas, revisión de lactarios, solicitud de información sobre licencias de paternidad y maternidad, difusión de paternidades activas, crianza y tareas domésticas compartidas).
- ✓ Les fueron enviados, a las y los enlaces de género de las 6 Visitadurías Generales y las 16 Oficinas Foráneas, 95 paquetes de materiales didácticos y lúdicos al respecto de corresponsabilidad familiar (lotería por la igualdad y la no discriminación, juego de la Oca para la corresponsabilidad familiar y cuadernillo sobre corresponsabilidad familiar), así como instrucciones de uso para facilitar espacios sobre este tema.
  - ✓ Se organizaron sesiones de capacitación sobre conceptos básicos a través de actividad lúdica de la lotería por la igualdad y la no discriminación para fomentar la convivencia y visibilizar conceptos clave en materia de igualdad y no discriminación. Se llevaron a cabo 5 sesiones virtuales en la que participaron las 16 oficinas foráneas, participando un total de 128 personas, 77 mujeres y 51 hombres.
  - ✓ Se dio seguimiento al uso de los 5 lactarios en las diversas sedes (Fix Zamudio, Carpizo, San Luis Potosí, Ciudad Juárez y Tapachula). Al respecto, se reportan los siguientes datos: Se detectó una excelente gestión por parte del personal de recepción, en todos los edificios sede, para llevar a cabo registro del personal que usa el espacio, así como la coordinación de horario de las usuarias. Las salas de lactancia se encuentran en buenas condiciones en materia de infraestructura e higiene, reportando el personal de recepción que diariamente se hace la limpieza en éste. Es importante destacar que, por lo que hace al lactario ubicado en la sede de Tapachula, Chiapas, dicho espacio es utilizado tanto por madres como por padres, quienes en ejercicio de la corresponsabilidad alimentan a sus menores hijas e hijos. Asimismo, la sede ubicada en San Luis Potosí se encuentra cambiando de domicilio, motivo por el que no se cuenta con la evidencia correspondiente.
  - ✓ Se dio seguimiento a las solicitudes de licencias de paternidad, requiriendo información a la Dirección General de Recursos Humanos encontrando, que en lo que va del segundo trimestre del año en curso, solo se solicitó una licencia de paternidad el 27 de mayo.
  - ✓ Se diseñaron 5 infografías e hizo difusión masiva por mail institucional sobre corresponsabilidad familiar: paternidades activas, crianza y tareas domésticas compartidas.
11. Aproximadamente 439 personas informadas e impactados sobre Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y/o laboral a través de 4 infografías que fueron difundidas por correo masivo cuyo marcador digital total de visitas, informado por la Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones fue de 1756.
12. Monitoreo de casos en materia de violencia laboral y sexual que se han atendido a través del Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento y/o Acoso Sexual y/o Laboral. De acuerdo con lo reportado por la *Ombudsperson*, quien recibe los asuntos en materia de violencia

## 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

laboral y/o sexual al interior de la CNDH, se han recibido 14 casos, 5 de ellos por acoso sexual, 1 por acoso laboral y 6 por hostigamiento laboral, 1 por hostigamiento laboral y discriminación y 1 mixto por hostigamiento laboral y sexual. En 13 casos la víctima es mujer y en el caso de hostigamiento y discriminación es 1 hombre. Todos estos asuntos se han recibido a través del correo electrónico: [denunciasegura@cndh.org.mx](mailto:denunciasegura@cndh.org.mx). En cuanto a lo reportado por el Comité de Ética e Integridad este refiere que tiene 9 asuntos en trámite sobre hostigamiento y acoso laboral siendo todas las víctimas mujeres y los presuntos agresores hombres.

De manera explicativa por Indicador:

**INDICADOR 1.** Porcentaje de personas de nuevo ingreso a la CNDH, sensibilizadas y/o capacitadas en materia de género, lenguaje incluyente, no sexista y erradicar la discriminación y violencia y derechos humanos. (Trimestral)

Se capacitó en línea a personal de nuevo ingreso a la CNDH, en materia de igualdad y derechos humanos, con cuatro (4) módulos de 10 horas cada uno. Lográndose el indicador programado.

Hasta el momento se ha realizado capacitación en materia de género y derechos humanos a través de curso modular beneficiándose **113** personas de nuevo ingreso, de los cuales **63 son mujeres y 50 hombres**.

Duración: 40 hrs. Cada módulo funciona como un curso separado

- Módulo 1 10 hrs. Perspectiva de Género
- Módulo 2 10 hrs. Género y Derechos Humanos
- Módulo 3 10 hrs. Violencia contra las mujeres
- Módulo 4 10 hrs Prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual

*Meta: 135 personas a capacitar de nuevo ingreso en el 2022.*

En el **Anexo 1 se visibilizan los rangos de edad** de mujeres y hombres que se han beneficiado.

**INDICADOR 2.** Porcentaje de cumplimiento de los planes de acción que derivan del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres CNDH y Programa de Cultura Institucional. (Anual)

Aunque este es un Indicador de frecuencia anual, en la Unidad Técnica de Igualdad de Género Se están diseñando siete (7) Planes de Acción que se inician para dar cumplimiento a este indicador, los planes de acción derivan del Programa para la Incorporación de la Perspectiva de Género y el Enfoque de igualdad y No Discriminación de la CNDH y Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género. Los planes de acción serán implementados por cada Unidad Responsable, de acuerdo con los objetivos estratégicos, estrategias, líneas de acción e indicadores de estos programas.

En el segundo trimestre se han impulsado **16 planes de acción en las 16 oficinas foráneas**. Con base en éstos:

- El 18 de mayo de 2022. Se llevó a cabo la designación y toma de protesta de las personas enlaces de género y diversidades de las 16 oficinas foráneas (ya fue descrita en sección anterior).
- Les fue enviado, a las y los enlaces de género de las 6 Visitadurías Generales y las 16 Oficinas Foráneas, materiales de apoyo (ya fue descrita en sección anterior).



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Se han elaborado e impulsado múltiples campañas informativas en materia de corresponsabilidad familiar, contra la violencia hacia las mujeres y las niñas, contra el hostigamiento y el acoso laboral y sexual, difusión del Protocolo de Prevención y atención del hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral de la CNDH, Difusión del Código de Ética, Difusión para promover la No Discriminación y reivindicación de la Diversidad, Sexual y de Género, Difusión de campañas sobre condiciones de igualdad y no discriminación en el contexto de la contratación laboral.
- Se han llevado a cabo procesos de capacitación a través de círculos de lectura y actividades lúdicas en materia de Igualdad, No Discriminación y acerca del Protocolo de Atención en Casos de Violencia.

**INDICADOR 3.** Porcentaje de acciones que favorecen la institucionalización de la perspectiva de género en políticas, estrategias, programas y actividades de la institución. (Semestral)

Hasta el momento se instrumentaron **43 acciones** que favorecen la institucionalización de la perspectiva de género en políticas, estrategias, programas y actividades de la institución.

#### 1er. trimestre

1. En la Primera Semana del mes de enero del 2022, se elaboró el Plan de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género 2022.
2. Desde el mes de enero, la Unidad de Género se convierte en Unidad Responsable 126-01. Programa presupuestario M002, con la actividad institucional 004.
3. Durante la primera semana del mes de enero, se elabora por vez primera el Manual de Organización de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género
4. Del 10 de enero al 31 de marzo, se han realizado 3 acciones de sensibilización y capacitación: capacitación en lenguaje incluyente 13 mujeres y 10 hombres; capacitación a diversos colectivos en diversidad sexual, y capacitación en línea en materia de igualdad y derechos humanos, con 4 módulos de 10 horas cada uno, beneficiándose 71 personas de nuevo ingreso, de los cuales 41 son mujeres y 30 hombres.
5. Como parte de la Campaña permanente Día Naranja, se enviaron tres infografías electrónicas el día 25 de enero, 25 febrero y 25 de marzo, respectivamente, para invitar al personal a actuar, generar conciencia y prevenir la violencia contra mujeres y niñas.
6. 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.
7. Se conforma la Red de Género y las Diversidades, con 15 integrantes, de los cuales 10 son mujeres y 5 hombres, cuyo objetivo general, está el de promover, orientar, fortalecer y monitorear el cumplimiento a la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género en los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo en las Unidades Responsables de la CNDH.
8. Se diseñaron 7 Planes de acción que se inician para dar cumplimiento al indicador de planes de acción y derivan del Programa para la Incorporación de la Perspectiva de Género y el Enfoque de igualdad y No Discriminación de la CNDH y Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.
9. Se instrumentaron acciones que favorecen la institucionalización de la perspectiva de género en políticas, estrategias, programas y actividades de la institución.
10. Se instrumentaron 5 acciones institucionales que fomentan la corresponsabilidad familiar y laboral.
11. 832 personas informadas e impactados sobre Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y/o laboral.
12. Se realizó el Primer Informe Trimestral que da cumplimiento del Informe al periodo realizado 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.
13. Se iniciaron los procesos para poner en marcha El Programa Anual de Trabajo en materia de igualdad y no discriminación, definiéndose los indicadores en la materia para trabajar con las Unidades Responsables de la CNDH.
14. Se instaló y tomó protesta a la Red de Género y las Diversidades que tiene por objetivo general el de promover, orientar, fortalecer y monitorear el cumplimiento a la transversalidad e



## 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>institucionalización de la perspectiva de género en los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo en las Unidades Responsables de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en ese marco se les hizo entrega el Manual de organización de la Red de Género, el Programa para la Incorporación de la Perspectiva de Género y el Enfoque de Igualdad y No Discriminación en la CNDH, el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género; los Lineamientos sobre el Lenguaje Incluyente y No Sexista.</p> <p>15. Se llevó a cabo la entrega del Certificado de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y la CNDH, forma parte del padrón nacional de centros de trabajo certificados en la Norma Mexicana.</p> <p>16. Se puso en marcha una campaña conmemorativa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 31 infografías de mujeres relevantes en el activismo, la ciencia y el arte.</li> <li>✓ Inauguración de la exposición: Evocaciones, homenaje a Mujeres Artistas.</li> <li>✓ Elaboración de diversos carteles conmemorativos del 8 de marzo Día Internacional de la Mujer.</li> </ul> <p>17. Desarrollo de juego Lúdico “Memorama para la Igualdad y la no discriminación. En formato multimedia.</p> <p>18. Desarrollo de juego Lúdico “La Balanza para la igualdad y la no discriminación. En formato multimedia.</p> <p>19. Desarrollo Juego de Memorama de Mujeres Relevantes en ciencia, arte y activismo. En formato multimedia.</p> <p>20. Se llevó a cabo el “Mercado de Expresiones Culturales Mexicanas”, cuyo objetivo fue impulsar el emprendimiento de colectivos de personas defensoras de los derechos humanos, para lograr la idoneidad de sus emprendimientos relacionados directamente con la inclusión social, generación de autoempleos dignos, estables y productivos que les permita mejorar su calidad de vida y de sus familias. Participaron 23 colectivos. El evento se llevó a cabo con la Cámara de Diputados.</p> <p>21. Segunda edición del Curso en línea “Género y Derechos Humanos”. Duración: 50 hrs. Cada módulo funciona como un curso separado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Módulo 1 10 hrs. Perspectiva de Género</li> <li>• Módulo 2 10 hrs. Género y Derechos Humanos</li> <li>• Módulo 3 15 hrs. Violencia contra las mujeres</li> <li>• Módulo 4 15 hrs Prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual</li> </ul> <p><i>Meta: 135 personas a capacitar de nuevo ingreso.</i></p> <p>22. Capacitación a las áreas de la CNDH, en lenguaje incluyente, no sexista y accesible y se llevó a cabo difusión en la materia.</p> <p>23. Puesta en marcha de la Guía para la conciliación de la vida laboral y familiar; Campaña con videos animados y vinil en elevadores e infografías en baños de hombres</p> <p>24. Puesta en marcha de la 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>25. Todas las campañas que se realizan se consideran para personas con discapacidad visual, motriz, sonora, entre otros, a través de la WEB Accesible (AA) (Rediseño de la página institucional).</p>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

26. Se ha puesto en marcha el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Actos de Violencia Laboral y no Discriminación (se incorpora la figura del *Ombudsperson*) y Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual; se llevan a cabo Campañas de difusión de infografías, videos animados de rutas de atención, etc.
27. Se dio seguimiento a las *medidas de nivelación en este trimestre*, (a pesar de la reestructuración de la CNDH), se han respetado estas medidas.
  - a). Existencia de un más 40% de mujeres en el total de la plantilla.
  - b). Las mujeres en puestos directivos, se desglosa de la siguiente manera: Tenemos que, en los niveles de toma de decisión de los puestos de trabajo, 487 de los puestos ocupados son mujeres y 497 por hombres.
  - c). La figura mediadora u *Ombudsperson* dentro del mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral dentro del centro de trabajo a dado resultados importantes, es un filtro importante para que siga prevaleciendo ambientes laborales sanos en las Unidades Responsables.
  - d). Se llevan a cabo acciones enfocadas exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación que sean dirigidos al personal den centro de trabajo y sus familias, a través del juego de la Lotería para la Igualdad y la No Discriminación y el Juego de la OCA de la Corresponsabilidad

### Segundo trimestre.

28. Se hizo difusión en redes internas a la declaratoria explícita de prohibición de prueba de embarazo y prueba de VIH para procesos de reclutamiento, selección y/o permanencia y para Visibilizar el 17 de mayo como Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia y el 28 de junio se hizo difusión en torno al día internacional del orgullo LGBTTTIQ+.
29. Como parte de la Campaña permanente Día Naranja, se difundió una infografía electrónica el 25 de abril, el 25 de mayo y 25 de junio, respectivamente, para invitar al personal a actuar, generar conciencia y prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas.
30. Se llevó a cabo campaña contra el hostigamiento y el acoso laboral y/o sexual a través de infografías difundidas de forma masiva por mail institucional que buscaban dar a conocer el Protocolo de Prevención y Atención de Hostigamiento Laboral y/o Sexual y Acoso Laboral y/o Sexual.
31. Se diseñaron, llevaron a cabo 4 infografías para la difusión del Código de Ética de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (ya fue descrita en sección anterior)
32. El 3 de mayo se participó en mesas de diálogo para fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género en las instalaciones de la Comisión Federal de Electricidad CFE, donde se entregaron 51 Loterías por la Igualdad y la No discriminación a Unidades de Género de otras dependencias. El 31 de mayo se participó en curso inducción sobre la NMX 025 en el Instituto Nacional de las Mujeres.
33. Se planificó y llevó a cabo la Primera Sesión Ordinaria de la Red de Género y las Diversidades, el 16 de mayo de 2022, con las Enlaces de Género de las Seis Visitadurías Generales (ya fue descrita en sección anterior).
34. Se llevó a cabo taller piloto sobre Violencia Laboral, el 18 de mayo de 2022, con personal designado por las Seis Visitadurías Generales, participando 12 mujeres de los Programas: E006, E011, E032, E035, E013, E014, E026 (ya fue descrita en sección anterior).
35. El 18 de mayo de 2022. Se llevó a cabo la designación y toma de protesta de las personas enlaces de género y diversidades de las 16 oficinas foráneas. En dicha reunión hizo la presentación de todas y todos ellos, se les indicó cuales serían sus funciones y las próximas actividades para emprender.
36. Les fue enviado a partir del 25 de mayo, a las y los enlaces de género de las 6 Visitadurías Generales y las 16 Oficinas foráneas, materiales de apoyo: infografía del Protocolo de Hostigamiento Laboral y/o Sexual y Acoso Laboral y/o Sexual, Paquete de libros que contiene 4 tomos: Programa para la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de igualdad y no discriminación en la CNDH, Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, Líneas básicas de corresponsabilidad familiar, Lineamientos sobre el lenguaje incluyente y no sexista.

## 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. A través de las y los enlaces de género y diversidades, en las 16 oficinas foráneas, se llevó a cabo con todo el personal, la lectura del Protocolo de Prevención y Atención de Hostigamiento Laboral y/o Sexual y Acoso Laboral y/o Sexual, así como la colocación, en lugares visibles, de la infografía al respecto.
38. A solicitud del Instituto Nacional de las Mujeres, y en atención a la Acción 4.6.3 del PROIGUALDAD en torno a los estudios, investigaciones, diagnósticos y publicaciones sobre el tema de las violencias contra las mujeres, se envió a dicho Instituto, el reporte de este tipo de documentos que fueron elaborados por la CNDH en el periodo de abril de 2021 a abril de 2022. Para que formen parte del segundo Boletín de Difusión.
39. Se participó en este trimestre en 7 sesiones, ofreciendo asesoría, al Subcomité de Atención de Quejas y Denuncias por Asuntos Éticos y de Conducta, en torno a quejas canalizadas a éste por la *Ombudsperson*, sobre presuntos casos de violencia laboral y/o sexual.
40. A partir del 13 de junio de 2022, con la autorización de la jerarquía superior, se incluyó en toda la documentación oficial emitida por la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, el Logotipo de la NMX 025 en Igualdad Laboral y No Discriminación, con la finalidad de visibilizar la certificación en ésta con que cuenta la CNDH, así como el trabajo permanente para dar seguimiento a dicha Norma.
41. Se elaboró informe al Comité de Control Interno y de Gestión de Riesgos sobre acciones concretas de mejora implementadas por parte de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género en los programas presupuestarios: E006: (PVG), E011 (PVG), E032: (PVG), E035: (SVG), E013: (CVG), E014: (QVG), E026: (SXVG) para el segundo trimestre del año.
42. Del 01 de abril al 30 de junio de 2022, se han realizado capacitaciones en línea en materia de igualdad y derechos humanos, con 4 módulos cada uno (ya fue descrita en sección anterior).
43. Se llevó a cabo actividad de visibilización para reivindicación de Día Mundial de la Diversidad Sexual y el Orgullo LGBTQ+ (25 y 28 de junio de 2022) y por la No Discriminación (ya fue descrita en sección anterior).

**INDICADOR 4.** Porcentaje de acciones Institucionales que fomentan la corresponsabilidad familiar y laboral. (Semestral)

Se instrumentaron hasta el momento 10 acciones institucionales que fomentan la corresponsabilidad familiar y laboral. estas acciones fueron a través de campañas “Tu como ejerces la paternidad” puesta en los elevadores de las sedes de la CNDH. Se generaron 2 videos multimedia dirigidos a los hombres de la CNDH, relativa a la corresponsabilidad familiar; se desarrolló en juego familiar, “Juego de la OCA de la Corresponsabilidad. Además de:

1. Les fueron enviados, a las y los enlaces de género de las 6 Visitadurías Generales y las 16 Oficinas Foráneas, 95 paquetes de materiales didácticos y lúdicos al respecto de corresponsabilidad familiar (lotería por la igualdad y la no discriminación, juego de la oca para la corresponsabilidad familiar y cuadernillo sobre corresponsabilidad familiar), así como instrucciones de uso para facilitar espacios sobre este tema.
2. Se organizaron sesiones de capacitación sobre conceptos básicos a través de actividad lúdica de la lotería por la igualdad y la no discriminación para fomentar la convivencia y visibilizar conceptos clave en materia de igualdad y no discriminación. Se llevaron a cabo 5 sesiones virtuales en la que

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- participaron las 16 Oficinas Foráneas, participando un total de 128 personas, 77 mujeres y 51 hombres.
- Se dio seguimiento al uso de los 5 lactarios en las diversas sedes (Fix Zamudio, Carpizo, San Luis Potosí, Ciudad Juárez y Tapachula). Al respecto, se reportan los siguientes datos: Se detectó una excelente gestión por parte del personal de recepción, en todos los edificios sede, para llevar a cabo registro del personal que usa el espacio, así como la coordinación de horario de las usuarias. Las salas de lactancia se encuentran en buenas condiciones en materia de infraestructura e higiene, reportando el personal de recepción que diariamente se hace la limpieza en éste. Es importante destacar que, por lo que hace al lactario ubicado en la sede de Tapachula, Chiapas, dicho espacio es utilizado tanto por madres como por padres, quienes en ejercicio de la corresponsabilidad alimentan a sus menores hijas e hijos. Asimismo, la sede ubicada en San Luis Potosí se encuentra cambiando de domicilio, motivo por el que no se cuenta con la evidencia correspondiente.
  - Se dio seguimiento a las solicitudes de licencias de paternidad, requiriendo información a la Dirección General de Recursos Humanos encontrando, que en lo que va del segundo trimestre del año en curso, solo se solicitó una licencia de paternidad el 27 de mayo.
  - Se diseñaron 5 infografías e hizo difusión masiva por mail institucional sobre corresponsabilidad familiar: paternidades activas, crianza y tareas domésticas compartidas.

**INDICADOR 5.** Porcentaje de personas informadas e impactados sobre Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y/o laboral. (Trimestral)

Se diseñó y desarrolló en el sitio de la Página WEB (MICROSITIO DE IGUALDAD), el Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento y/o Acoso Sexual y/o Laboral, y el Pronunciamiento de Cero Tolerancia del Hostigamiento y/o Acoso Sexual y/o Laboral en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con un marcador digital de las personas que conocen estos instrumentos, dando un total de 823. Así mismo en ese espacio tenemos la liga para presentar la queja o [denunciasegura@cndh.org.mx](mailto:denunciasegura@cndh.org.mx)

- Aproximadamente 439 personas informadas e impactados sobre Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y/o laboral a través de 4 infografías que fueron difundidas por correo masivo cuyo marcador digital total de visitas, informado por la Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones fue de 1756.
- Monitoreo de casos en materia de violencia laboral y sexual que se han atendido a través del Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento y/o Acoso Sexual y/o Laboral. De acuerdo con lo reportado por la *Ombudsperson*, quien recibe los asuntos en materia de violencia laboral y/o sexual al interior de la CNDH, se han recibido 14 casos, 5 de ellos por acoso sexual, 1 por acoso laboral y 6 por hostigamiento laboral, 1 por hostigamiento laboral y discriminación y 1 mixto por hostigamiento laboral y sexual. En 13 casos la víctima es mujer y en el caso de hostigamiento y discriminación es 1 hombre. Todos estos asuntos se han recibido a través del correo electrónico: [denunciasegura@cndh.org.mx](mailto:denunciasegura@cndh.org.mx). En cuanto a lo reportado por el Comité de Ética e Integridad este refiere que tiene 9 asuntos en trámite sobre hostigamiento y acoso laboral siendo todas las víctimas mujeres y los presuntos agresores hombres.

**INDICADOR 6.** Porcentaje de cumplimiento del Informe al periodo realizado 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. (Trimestral).

Se realizó el informe trimestral, éste da cuenta de cada una de las acciones llevadas a cabo durante el primer y el segundo trimestre del cumplimiento de cada uno de los informes.

### FICHA TÉCNICA 2DO. INFORME TRIMESTRAL

Evidencias.

## 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

Más que un obstáculo, tenemos como oportunidades las siguientes: 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 segundo, tercer y cuarto trimestre del 2022.

Contamos como una gran oportunidad de la instalación de la Red de Género y las Discriminaciones, que operaran los Programa para la Incorporación de la Perspectiva de Género y el Enfoque de Igualdad y no Discriminación en la CNDH, el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, Líneas Básicas de Corresponsabilidad familiar. Con estos documentos rectores en materia de igualdad entre mujeres y hombres y cultura institucional, pondremos en marcha todos los objetivos, estrategias, líneas de acción e indicadores con la Unidades Responsables de la CNDH, así como de los indicadores registrados ante el PAHS. Hacia el segundo trimestre. Diversos cambios de personal en la Unidad Técnica para la Igualdad de Género obligaron a dicha Unidad a redoblar esfuerzos para recuperar tiempo y retomar la implementación de acciones, así como de organización interna.

Se implementaron simultáneamente 16 Planes de Acción en las Oficinas Foráneas de la CNDH, lo cual ha implicado afinar herramientas y seguimiento toda vez que el monitoreo es a distancia, tarea para la cual ha sido de gran apoyo la designación de enlaces de género en dichas oficinas, quienes colaboran en dicho proceso.

**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 del CEFERESO No. 16, de varios rangos de edad, también están contempladas mujeres trabajadoras (personal operativo y administrativo) del Sistema Penitenciario Federal.

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

Información remitida por el OADPRS advierte que, a mayo de 2022, se cuenta con una población de 1,081 mujeres privadas de la libertad, las cuales requieren atención médica especializada, entre otros, estudios para la atención de esquema de salud, específicamente para la prevención de cáncer de mama, diagnóstico necesario mínimo una vez al año para mujeres de entre 40 a 69 años de edad.

Por lo que respecta al número de personal penitenciario femenino al interior del CEFERESO No. 16 este cuenta con un total de 297.

En cuanto a las servidoras públicas del OADPRS y del resto de los CEFERESOS existe un total de 4,106 personas.

Los exámenes para detección de cáncer de mama en el Centro Penitenciario implican una complejidad en virtud de que deben ser realizados en hospitales del sector salud de la región, con limitaciones de personal y equipo y especializado.

Según la estadística del OADPRS a mayo del presente año, 351 mujeres privadas de la libertad son candidatas inmediatas para realizarse estudios que permitan la detección del cáncer de mama.

En ese orden de ideas, es recomendable realizar un tamizaje para la detección de cáncer de mama principalmente al 68% de la población reclusa en el CEFERESO No. 16 "CPS-Femenil Morelos", con la finalidad de detectar oportunamente posibles anomalías en la salud de las mujeres privadas de la libertad.

Las oportunidades para tener acceso a un examen de diagnóstico de detección de cáncer de mama se ven comprometidas y en exceso limitadas derivado de la condición de internamiento de las mujeres privadas de la libertad, lo que evidentemente representa una condición de desigualdad social que repercute directamente en la condición de salud de 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)

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2022, se llevaron a cabo las siguientes acciones para la implementación del proyecto de "Adquisición de equipo médico especializado para la detección de cáncer de mama a favor de las mujeres privadas de la libertad en el CEFERESO No. 16 y del personal penitenciario del OADPRS":

1. En el mes de abril de 2022 se remitió correo electrónico a la Dirección de Instituciones Abiertas, Prevención y Readaptación Social a fin de solicitar su apoyo para el envío de un diagnóstico con datos estadísticos tanto de las mujeres privadas de la libertad como de servidoras públicas tanto de oficinas centrales del OADPRS como de los CEFERESOS que pudieran verse beneficiadas con el Proyecto. Recibiendo respuesta a dicha solicitud el 03 de junio de 2022, misma que ha sido incorporada al Formato de Ficha Técnica FORDSCP05.
2. En el mes de mayo de 2022 se llevaron a cabo reuniones de coordinación y asesoría con personal de la Dirección General de Programación y Presupuesto (DGPPR) y la Dirección General de Recursos Materiales, Servicios y Obra Pública de la SSPC para la elaboración y atención de observaciones al Formato de Ficha Técnica de Registro o Modificación de Programas y Proyectos de Inversión FORDSCP005, con el fin de poder solicitar el registro del Proyecto en la cartera de inversión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Al 30 de junio este Formato se encuentra en revisión por parte de la DGPPR.
3. En el mes mayo de 2022 se llevaron a cabo reuniones con tres proveedores de equipo médico especializado para la detección de cáncer de mama: *Meik México*; *PDE* y *Endomédica* con el fin de obtener información técnica y de costos.
4. En el mes de junio, se llevó a cabo una reunión con personal del área de la Dirección General de Recursos Materiales, Servicios y Obra Pública, quien compartirá información a la DGPDPPE para la integración del Anexo técnico y carpeta del Proyecto.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

##### OPORTUNIDADES:

- **Beneficios:** Aumentar la capacidad de detección y prevención en el 100% de la población que alberga el CEFERESO No. 16, personal de custodia penitenciario del CEFERESO y las servidoras públicas del OADPRS.
- Programación de tamizaje de cáncer de mama que no dependerá de la agenda y disposición de las instituciones de salud pública.
- Se evitan egresos por traslados a instituciones de sector salud para realizar el estudio.
- Eficacia en tiempos de detección, atención y procedimientos subsecuentes en las mujeres privadas de la libertad.
- Garantizar la atención médica y el cuidado de la salud de las mujeres privadas de la libertad como una de las condiciones fundamentales de internamiento.



**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 año 2022, se realizó lo siguiente:

Para el segundo trimestre, con respecto al indicador "Porcentaje de grupos policiales capacitados en temas de igualdad."

Del 17 al 20 de mayo, se asistió al Instituto Estatal de Seguridad Pública de Aguascalientes, con el objetivo de desarrollar el Taller para la implementación de Unidades de Policías Municipales Especializadas 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**

con el fin de dotar a las policías de herramientas técnicas-metodológicas, para la ejecución del Protocolo Nacional de Actuación Policial para la Atención a la Violencia de Género contra las Mujeres en el Ámbito Familiar.

Se capacitó a 29 policías de los cuales fueron 13 mujeres y 16 hombres de 6 municipios del Estado de Aguascalientes, como a continuación se detallan:

- Aguascalientes
- Asientos
- Calvillo
- Jesús María
- Pabellón de Arteaga
- San Francisco de los Romos

Cabe mencionar que se impulsó el conocimiento en relación a la operación de las unidades especializadas de cada uno de los municipios presentes, esto con la finalidad de fortalecer y replicar las buenas prácticas en el ejercicio de sus funciones y atribuciones. Además de sensibilizar al personal en el tema de Nuevas Masculinidades en beneficio de las mujeres.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

**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 de género 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 9.7 años de su vida, siendo el promedio de escolaridad mayor entre los hombres que entre las mujeres (9.81 y 9.60 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.

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

## 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 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 2019 al 2021 y con fecha de término de vigencia dentro del período de enero a diciembre de 2022.

Durante el período de 2019 a 2021 se asignaron un total de 1,220 becas, cuya fecha de término de vigencia se encuentran dentro del período de enero a diciembre de 2022 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	%
2019	Total de becas otorgadas	250	100
	Becarias que causaron baja del programa de estudios	44	18
	Becarias vigentes	103	41
	Becarias concluyeron sus estudios o Término de vigencia	103	41
2020	Total de becas otorgadas	487	100
	Becarias que causaron baja del programa de estudios	66	13
	Becarias vigentes	208	43
	Becarias concluyeron sus estudios o Término de vigencia	213	44
2021	Total de becas otorgadas	483	100
	Becarias que causaron baja del programa de estudios	11	2
	Becarias vigentes	250	52
	Becarias concluyeron sus estudios o Término de vigencia	222	46

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

ESTATUS	2019	2020	2021
Incumplimiento por bajo rendimiento académico	33	63	6
Cancelada por deserción	6	1	1
Renuncia	0	0	1
Asignada, no formalizada	5	2	3
<b>TOTAL :</b>	<b>44</b>	<b>66</b>	<b>11</b>

Se reportan 2,517 becarias vigentes del mes de enero 2022 en adelante y que fueron asignadas en las Convocatorias 2019,2020 y 2021 de Apoyos a Madres mexicanas Jefas de Familia para Fortalecer su Desarrollo Profesional.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Con fecha 24 de mayo de 2022 se publicó la Convocatoria 2022 de Apoyos a Madres mexicanas Jefas de Familia para Fortalecer su Desarrollo Profesional para la asignación de nuevas becas, cuya publicación de resultados se realizará el próximo 23 de septiembre de 2022.

## 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:** 194. Becas de estudio de posgrado para mujeres indígenas.

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo son los 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.

---

<b>Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)</b>
---

A través del Programa de Incorporación de Mujeres Indígenas a Posgrados para el Fortalecimiento Regional 2022, se buscará coadyuvar al ingreso de mujeres indígenas a estudios de maestría, mediante el reforzamiento 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.
--

<b>Avance y explicación sobre los resultados alcanzados</b>
---

Las convocatorias 2022 del "Programa de Fortalecimiento Académico para Indígenas Apoyos Complementarios para Mujeres Indígenas Becarias Conacyt" y "Programa de Incorporación de Mujeres Indígenas a Posgrados para el Fortalecimiento Regional", se encuentran en proceso de ajustes estructurales, de calendario, requisitos y de términos de referencia. Estatus de publicación por definir.
---

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
--

La fecha de la publicación de las convocatorias está por definirse.
---

## 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 14 de diciembre de 2021, la población objetivo es el “Subconjunto de la población potencial que cumple con los criterios de elegibilidad establecidos en el Reglamento de Becas del Conacyt y, en su caso, la convocatoria o el convenio de colaboración correspondiente y en la demás normativa aplicable. Además, de aquella población beneficiaria en ejercicios fiscales anteriores que aun tengan apoyos vigentes”.

En ese sentido, la población objetivo de la acción 339 “Becas de estudio de posgrado para mujeres” es el subconjunto de la población potencial de mujeres que cumple con los criterios de elegibilidad establecidos en el Reglamento de Becas del Conacyt y, en su caso, la convocatoria o el convenio de colaboración correspondiente y en la demás normativa aplicable. Además, de aquella población beneficiaria en ejercicios fiscales anteriores que aún tengan 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 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

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

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)<sup>24</sup> 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 del 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. Durante el ejercicio fiscal 2022, se tiene un presupuesto autorizado de \$12,442,320,070.00 para el Pp. S190, de los cuales, cerca de la mitad (\$5,819,227,239.00) 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.

La presencia de hombres y mujeres en el contexto del Posgrado en el marco de equidad, inclusión y la redistribución de la matrícula tiene en gran parte de los países del mundo un avance cuantitativo paralelo al desarrollo de políticas inclusivas de género. En términos generales, en el siglo XXI se observa un mayor número de mujeres que acceden a espacio de formación en el posgrado. Sin embargo, el mayor número no garantiza que las mujeres tengan la posibilidad de desarrollar todas sus capacidades tanto durante su formación en el posgrado como fuera de éste.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

- a) Línea de acción para promover el enfoque de género dentro del Programa Especial de Ciencia y Tecnología. De conformidad con el objetivo 1 del "Programa Especial de Ciencia y Tecnología 2021-2024", uno de los objetivos prioritarios es Promover la formación y actualización de especialistas de alto nivel en investigación científica, humanística, tecnológica y socioeconómica que aporten a la construcción de una bioseguridad integral para la solución de problemas prioritarios nacionales, incluyendo el cambio climático y así aportar al bienestar social. En específico, de acuerdo con la línea de acción 1.4.4 de la estrategia 1.4, se busca abatir la brecha de participación de las mujeres y de las mujeres indígenas en particular en el posgrado como elemento clave del desarrollo de capacidades en las regiones con mayor índice de marginación.

<sup>24</sup> 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.



## 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)

- b) Líneas de acción para promover el enfoque de género dentro del Programa Institucional: de conformidad con el objetivo 1 del "Programa Institucional 2019-2024 del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología", uno de los objetivos prioritarios de este Consejo es fortalecer a las comunidades de Ciencia y Tecnología e Innovación (CTI) y de otros conocimientos, a través de su formación, consolidación y vinculación con diferentes sectores de la sociedad, con el fin de enfrentar los problemas prioritarios nacionales y contribuir al bienestar general de la población. En específico, de acuerdo la línea de acción 1.1.3. de la estrategia 1.1., el Conacyt busca apoyar la incorporación de grupos subrepresentados -madres jefas de familia, mujeres indígenas y personas con discapacidad- en los posgrados dentro del PNPC. (ahora SNP) y línea de acción 1.1.5. de la misma estrategia, el Conacyt busca establecer dentro de los nuevos criterios de evaluación del PNPC (ahora SNP) 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.
- c) 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 tuvo un presupuesto autorizado 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. En 2022, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público autorizó un presupuesto de \$12,442,320,070.00 para el Pp. S190, de los cuales, cerca de la mitad (\$5,819,227,239.00) 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.
- d) 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 5°. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el Artículo 3° 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.
- e) 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 estudios reciben exactamente el mismo monto de beca o apoyo.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

- f) 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. Avance y resultados

Durante el segundo trimestre de 2022, 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.

Derivado de lo anterior, durante el segundo trimestre de 2022, el presupuesto ejercido en el Pp. S190 asciende a un monto total de \$ 5,244,865,670.39, de éstos: \$ 2,572,179,339.39 correspondieron a erogaciones para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Lo anterior, equivale a un avance de cerca del 44.2 por ciento respecto al presupuesto etiquetado durante el 2022 (\$5,819,227,239).

Asimismo, durante el segundo trimestre de 2022 se cuenta con un total de 58,024 becas de posgrado administradas; de éstos, 28,429 fueron becas para mujeres, lo que equivale a 49.0 por ciento, lo que da cuenta de un importante balance de género entre las personas beneficiarias del Programa S190. Asimismo, en el trimestre, se registraron 8,208 becas nuevas de posgrado, de las cuáles, 4,227 becas nuevas fueron asignadas a mujeres, lo que significa que, 51.5 por ciento de las nuevas becas asignadas en este trimestre fueron otorgadas a mujeres.

Con relación a los indicadores comprometidos, en el segundo trimestre de 2022 se asignaron 466 becas nuevas para cursar estudios a nivel de especialidad, de éstas, 301 fueron destinadas a mujeres, lo que significa que, 64.6 por ciento de las becas asignadas para cursar estudios de especialidad fueron para mujeres, resultado que está 16.6 puntos porcentuales por arriba de la meta esperada para este trimestre (48 por ciento). Además, en el segundo trimestre se asignaron 5,191 becas nuevas para cursar estudios a nivel de maestría, de éstas, 2,726 fueron destinadas a mujeres, lo que significa que, 52.5 por ciento de las becas nuevas asignadas para cursar estudios de maestría fueron para mujeres, resultado que está 7.5 puntos porcentuales por arriba de la meta esperada para este trimestre (45 por ciento). Finalmente, en el segundo trimestre se asignaron 2,551 becas nuevas para cursar estudios a nivel de doctorado, de éstas, 1,200 fueron destinadas a mujeres, lo que significa que, 47 por ciento de las becas asignadas para cursar estudios de doctorado fueron para mujeres, resultado que está 4 puntos porcentuales por arriba de la meta esperada para este trimestre (43 por ciento).

En la Tabla 1 se presenta la distribución de las Becas de Posgrado Administradas al cierre del segundo trimestre de 2022, desagregado por área del conocimiento y sexo.

**Tabla 1.** Distribución de Becas de Posgrado Administradas por Área del Conocimiento y sexo en el segundo trimestre de 2022

Área del Conocimiento	Mujeres	Hombres	Total
I. Físico Matemáticas Y Cs. De La Tierra	1,379	2,823	4,202
II. Biología Y Química	4,355	3,800	8,155

## 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			
III. Medicina Y Cs. De La Salud	3,577	2,147	5,724
IV. Humanidades Y Cs. De La Conducta	5,593	4,160	9,753
V. Ciencias Sociales	6,060	5,156	11,216
VI. Biotecnología Y Cs. Agropecuarias	3,338	2,617	5,955
VII. Ingenierías	4,127	8,892	13,019
<b>Total</b>	<b>28,429</b>	<b>29,595</b>	<b>58,024</b>
<b>Fuente:</b> Listados de becas administradas con fecha de corte al 30 de junio de 2022. Elaborado por la CABI-Conacyt.			
<b>2. Variables Explicativas</b>			
<p>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 a cada programa.</p> <p>Asimismo, como se puede apreciar en los resultados de los indicadores, las metas alcanzadas al cierre del segundo trimestre de 2022, los tres se encuentran por arriba del umbral comprometido. En los tres casos, estos resultados pueden explicarse debido a que, como parte de las acciones realizadas en el Conacyt, el Sistema Nacional de Posgrados (SNP, antes 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 SNP, 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.</p>			

Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>De conformidad con la normativa que rige al Pp. S190, los criterios rectores del programa son principalmente dos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Méritos, calidad académica, pertinencia y relevancia del programa de estudios (estancia o proyecto a desarrollar); y</li> <li>2) Méritos académicos de la o el aspirante seleccionado.</li> </ol> <p>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</p>

### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

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:** 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<sup>N</sup>) dota a las Instituciones de información estadística cuyos indicadores han sido realizados con enfoque de género, dicha encuesta responde a la necesidad de contar con información de ocupación y empleo en el periodo de contingencia sanitaria. La (ENOE<sup>N</sup>) mantiene el mismo diseño conceptual, estadístico y metodológico que la ENOE tradicional, la principal diferencia radica en que las entrevistas de la ENOE<sup>N</sup> son levantadas en su totalidad a través de entrevistas cara a cara y un menor número de entrevistas telefónicas. Es importante destacar que no existen cambios estadísticos significativos en los indicadores estratégicos de ocupación y empleo cuando se consideran exclusivamente entrevistas cara a cara, de cuando se combinan con entrevistas telefónicas.

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

La información estadística obtenida de la ENOE<sup>N</sup>, 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<sup>N</sup>, que permiten evidenciar diferencias por sexo; lo que permitirá realizar la evaluación de los programas que implementan las dependencias responsables.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

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 mayo de 2022 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<sup>N</sup>), correspondientes al primer trimestre de 2022, 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 (TOPDI), 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:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Asimismo, se actualizaron un conjunto de Indicadores de género para el primer trimestre de 2022, se localizan en la liga siguiente:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

También se publicó la base de datos de la ENOEN con la información levantada en el primer trimestre de 2022 la cual puede ser consultada en la siguiente ruta:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Los resultados del primer trimestre de 2022 de la ENOE<sup>N</sup> 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<sup>N</sup> se actualizan cada trimestre y la serie en estos momentos va del primer trimestre de 2005 al primer trimestre de 2022.

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.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El INEGI no ha encontrado obstáculo alguno para el levantamiento y procesamiento de información requerida.

## 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 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 2022).

#### 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

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

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 segundo trimestre de 2022, se llevaron a cabo diversas actividades:

Se actualizaron los materiales para la captación de la información de la ENIGH 2022, con la cual se generarán los tabulados e informes para 2023, en los que se incluye la presentación de información con enfoque de género.

De igual manera se comenzó con la capacitación central a las figuras operativas responsables de cada entidad, con la finalidad de homologar criterios metodológicos de cara al próximo levantamiento de la ENIGH 2022.

La ENIGH Estacional 2020 generó resultados de ingresos y gastos a nivel nacional, 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.

Asimismo, se continuó con el levantamiento de la ENIGH Estacional 2022, con la cual, se espera que próximamente se puedan generar los tabulados correspondientes, incluidos los de enfoque de género.

### 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 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 6 de noviembre de 2017, el INEGI puso a disposición de la sociedad mexicana, el Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (SIESVIM), el cual tiene como objetivo principal poner al alcance del público, en una misma herramienta de consulta y de manera integrada, un conjunto amplio de estadísticas derivadas de las principales fuentes de información del país, que permitan dar cuenta de la violencia ejercida en contra de las mujeres, sobre la magnitud, las formas y manifestaciones en la que ocurre, la cual será 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.

Esta información es de enorme 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.

El INEGI proporcionará a las Instituciones públicas, académicas y sociales, información estadística sobre la violencia contra las mujeres por razones de género, proveniente de distintas fuentes de información, tanto producidas por el INEGI como de otras instituciones como la SSA, la SEP, la SEGOB o Inmujeres<sup>25</sup>, a través del SIESVIM.

<https://sc.inegi.org.mx/SIESVIM1/>

<sup>25</sup> La información que se retoma de Inmujeres para el SIESVIM son los Boletines, Cuadernillos y Estudios sobre el tema, los cuales se ubican en la Sección: Boletines y Estudios del Menú Principal del SIESVIM. <https://sc.inegi.org.mx/SIESVIM1/paginas/consultas/boletines.jsf>.

En el caso de CONAVIM, el SIESVIM retoma la información sobre Alertas de Violencia de Género y sobre los Centros de Justicia para las Mujeres, con el cual se construyen dos Indicadores que se presentan en el Módulo sobre Recursos Institucionales, Sección: Medidas del Estado frente a la Violencia: <https://sc.inegi.org.mx/SIESVIM1/paginas/consultas/inicio.jsf>

### 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 nuestro país a fin de proporcionar herramientas para el diseño y definición de acciones 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 de otras instituciones nacionales e internacionales.

La generación de información sobre la violencia contra las mujeres tiene poco más de una década, desde mediados de la década de los noventa, el INEGI inició un importante proceso para desarrollar estadísticas de género y en 1999 realizó la primera encuesta sobre Violencia Intrafamiliar. En 2003, se llevó a cabo la primera encuesta específica sobre violencia contra las mujeres y a la fecha, se han levantado cuatro encuestas (2003, 2006, 2011 y 2016) con representatividad nacional.

Además de las encuestas, se ha realizado un gran esfuerzo para revisar la información disponible, proveniente de diferentes fuentes, las cuales permiten disponer de información sobre la extensión de la violencia que han vivido las mujeres, por ejemplo los registros administrativos del sector salud, los registros de las instancias encargadas de brindar atención a las mujeres que acuden a los servicios de orientación, así como la información de los órganos de seguridad pública y procuración de justicia.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

NA

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2022, las actividades realizadas estuvieron enfocadas en mantener actualizados los contenidos del Sistema para ofrecer información pertinente a las personas usuarias; asimismo, se continuó trabajando en los cambios a corto plazo como parte del rediseño de la plataforma electrónica y Sitio Web. A continuación, se detallan las actividades realizadas durante el trimestre.

Se actualizaron un total de 34 indicadores junto con sus documentos técnicos (ficha de fuente, metadato, procedimiento de cálculo, fórmula) provenientes del Censo de población, Conteo de población e Intercensal, Censo Nacional de Gobiernos Estatales (CNGE), 2021, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), tercer y cuarto trimestre de 2021 y, primer y segundo trimestre del 2019, Censo Nacional de Seguridad Pública, 2021 y registros de la CONAVIM.

#### 1. Actualización, ampliación y mejora continua del Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres.

##### a. Indicadores:

Se concluyó la actualización, en el Sitio Web, de 34 indicadores contenidos en el SIESVIM, provenientes de distintas fuentes de información. De manera específica se trabajó lo siguiente:

- Se concluyó la actualización de los 11 indicadores provenientes del Censo de población y Conteo de población e Intercensal.
- 3 indicadores provenientes del Censo Nacional de Gobiernos Estatales (CNGE), 2021.
- 11 indicadores provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), tercer y cuarto trimestre de 2021, y primer y segundo trimestre del 2019.
- 7 indicadores provenientes del Censo Nacional de Seguridad Pública, 2021.
- 2 indicadores provenientes de los registros de la CONAVIM.

## 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. Documentos de referencia y de análisis:**

Durante el trimestre, se trabajó en la conformación de la documentación técnica para los 34 indicadores actualizados, esto incluye 34 fichas de metadatos, 34 procedimientos de cálculo y 5 fichas de las fuentes de información. Asimismo, se actualizaron los documentos del marco jurídico estatal (32), así como la documentación con referencia a la Tipificación del feminicidio en el Código Penal Federal y los Códigos Penales Estatales, en el Sitio Web del Sistema.

##### **c. Plataforma electrónica y Sitio Web:**

Se revisó y monitoreó la plataforma y sitio web del Sistema, para garantizar su correcto funcionamiento, así como la funcionalidad de los vínculos de la documentación técnica y especializada. Por otro lado, se continuó con el trabajo de actualización y rediseño del Sitio web del SIESVIM, a manera específica, se realizaron las siguientes actividades:

- Se realizaron reuniones con el área de informática para comentar los cambios efectuados en el ambiente de pruebas, así como en acordar los avances de trabajo sobre los cambios a corto plazo del SIESVIM.
- Se aplicaron ajustes al diseño de la plataforma de pruebas del SIESVIM que permiten mejorar la presentación del sitio y acceso a las personas usuarias.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la contingencia sanitaria por el COVID-19 se retrasaron algunas actividades planeadas para el segundo trimestre, referentes a la actualización de contenido del Sistema y rediseño de la Plataforma y Sitio web del SIESVIM.

**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 (párrafo 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.

## 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 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 segundo trimestre de 2022 se dio cumplimiento a las actividades programadas para la publicación de resultados del Proyecto de Recopilación 2021. Se realizaron ajustes a los tabulados básicos, a la presentación de resultados y a los resultados por entidad federativa. Se elaboró el boletín de prensa con la presentación oficial del proyecto y se llevaron a cabo las gestiones para la publicación de resultados en el sitio web.

Adicionalmente, se dio continuidad a la elaboración del documento diagnóstico con los resultados del proyecto, se investigó sobre las rutas de acceso y entorno de los CJM; se trabajó en el análisis del índice General de Operación, Registro y Consolidación de los CJM y en la redacción de las memorias del proyecto. Respecto al proyecto efectuado en 2018, se inició la preparación de los documentos bases de datos y tabulados, para publicarlos en el sitio web.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la contingencia sanitaria por el COVID-19 se reprogramaron algunas actividades planeadas para el segundo trimestre, relacionadas con la difusión de resultados.

**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

El Estado Mexicano tiene compromisos a nivel internacional que le obliga a dar seguimiento y cumplimiento a los acuerdos que garantizan una vida libre de violencia a las niñas, niños y adolescentes (NNA); para este cometido se cuenta con normativas a nivel federal y local, así como con instituciones gubernamentales cuyas acciones coadyuvan a la prevención, detección y erradicación de la violencia contra esta población.

A pesar de lo anterior, en la cotidianidad los actos de violencia contra NNA difícilmente llegan a ser denunciados o registrados, por lo que la información oficial presenta un subregistro o en el peor de los casos hay una ausencia de información. En la actualidad, se trabaja en el impulso y desarrollo de estadísticas de violencia contra los NNA, así como en la obtención y mejora de registros administrativos (RA) provenientes de las instancias que atienden a este conjunto de población.

Cabe mencionar, que derivado de las complicaciones de acercarse a esta población, aun no se cuenta con métodos estandarizados o mecanismos que establezcan lineamientos para el registro de la información sobre la violencia contra NNA, por lo que los datos son escasos o mínimos.

En consecuencia, es necesario analizar y mejorar la información que proviene de registros administrativos sobre violencia contra NNA que se generan en las instituciones que forman parte del Sistema Integral para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPPINA) a nivel nacional, estatal y municipal; así como impulsar el desarrollo de lineamientos para la conformación del registro de información relacionada con la violencia contra NNA en las instituciones que brindan servicios y atención a esta población teniendo como eje las buenas prácticas recomendadas a nivel internacional.

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

El estudio del fenómeno de la violencia contra NNA debe ser integral e inclusivo, es decir requiere de la implementación de la perspectiva de género, de derechos humanos y del respeto a las infancias tanto en la estructura metodológica, como en el análisis y la difusión de los datos.

En este sentido, las recomendaciones internacionales adquieren enorme relevancia ya que se trabaja de forma ardua en establecer guías, protocolos y lineamientos para recabar datos en este conjunto de población, sin vulnerar sus derechos o ponerles en riesgo.

Asimismo se establece como prioridad contar con un conjunto de datos mínimo desagregados por sexo, edad, tipos de violencia, ámbitos de ocurrencia, perpetradores y la etapa de desarrollo en la que ocurre el evento de violencia; así como también que considere particularidades de vulnerabilidad en NNA tales como la condición de migración o discapacidad, si viven en instituciones como son casas hogares, centros de internamiento o tratamiento, etc.; o si llevan a cabo o son obligados a realizar actividades laborales de riesgo y en condiciones irregulares o peligrosas.

## 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

Este conjunto de información deberá permitir analizar las diferencias de este fenómeno por sexo y edad, reconociendo la situación que viven los NNA, así como diseñar políticas públicas e implementar acciones que beneficien este conjunto de población en distintas esferas y etapas de desarrollo.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

NA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el segundo trimestre de 2022 se dio continuidad a los trabajos de identificación, análisis y sistematización de la información proveniente de registros administrativos que se generan sobre Violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes (VCNNA) en las instituciones que conforman el Sistema Integral para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (SIPINNA) nacional y sus equivalentes estatales.

Asimismo, se continuó con la planeación de actividades y revisión bibliográfica para generar una propuesta de lineamientos de registro para consolidar en el largo plazo un sistema de información sobre VCNNA.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la contingencia sanitaria por el COVID-19 se reprogramaron algunas actividades planeadas para el segundo trimestre, referentes a la revisión y análisis de los registros administrativos de las instituciones que conforman el SIPINNA.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** G010 Regulación de los servicios de Telecomunicaciones y Radiodifusión y fortalecimiento de los derechos de sus usuarios y audiencias.

**Ramo:** 43 Instituto Federal de Telecomunicaciones

**Clave de la UR:** 224

**Nombre de la UR:** Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales

**Clave del Pp:** G010

**Nombre del Pp:** Regulación de los servicios de Telecomunicaciones y Radiodifusión y fortalecimiento de los derechos de sus usuarios y audiencias.

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

**Número y denominación de la acción:** 335. Desarrollo de información, estadísticas, investigaciones y evaluaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y aplicación de la perspectiva de género.

#### Definición de la población objetivo

El Estudio se hace público y en ese sentido va dirigido a la población en general.

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

La revisión documental de estudios e investigaciones nacionales e internacionales, que analizan las condiciones y experiencias de discriminación de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, permiten saber que es uno de los grupos de la población con mayor rechazo, discriminación y violencia, la cual está presente en todos los ámbitos de socialización, incluida la información que se transmite y la representación de dicha población en los contenidos audiovisuales que se transmiten en radio, televisión e internet; en este sentido, es fundamental la realización de esta acción (Estudio) para contribuir en la ejecución de políticas que favorezcan su inclusión social sin discriminación y sin estereotipos.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Una vez elaborado y aprobado el Anexo Técnico, durante el segundo trimestre de 2022 la Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales, responsable de la realización del "Estudio Representación de la diversidad sexual en contenidos audiovisuales realizó lo siguiente:

- Gestiones iniciales del procedimiento de contratación del Estudio.
- Elaboración de la Adecuación Metodológica del Estudio, donde se definieron los instrumentos de recopilación de la información.
- Elaboración del Marco Teórico
- Elaboración Metodológica.
- Hacia finales del segundo trimestre se inició con el trabajo de campo o levantamiento de la información.



**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**

Conforme lo establecido en el indicador señalado en el Anexo de Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se cumple el 60% de avance establecido en los indicadores. Se continuará trabajando en los objetivos propuestos trimestre a trimestre para esta acción.

Es importante mencionar que, las acciones reportadas equivalen al 100% de avance con relación al 60% de avance programado para el segundo trimestre de 2022.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Durante la operación de la acción denominada "Estudio Representación de la diversidad sexual en contenidos audiovisuales", la Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales responsable de su realización, reporta que no se presentó ningún obstáculo que impidiera el cumplimiento del indicador fijado para el segundo trimestre de 2022, mismo que se definió con la elaboración de la Adecuación Metodológica, el Marco Teórico y Marco Metodológico, así como, el inicio de trabajo de campo.

Se reporta que aun cuando se trabaja en modalidad de teletrabajo, esto no ha sido un obstáculo para el logro de los objetivos planteados.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Fortalecimiento e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión.

**Ramo:** 43 Instituto Federal de Telecomunicaciones

**Clave de la UR:** 240

**Nombre de la UR:** Unidad de Administración

**Clave del Pp:** E001

**Nombre del Pp:** Fortalecimiento e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión.

**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 laboran en el Instituto Federal de Telecomunicaciones. Al segundo trimestre de 2022 se cuenta con 1278 personas, de las cuales 552 son mujeres y 726 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.

La participación económica de la mujer se identifica a través de la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población No Económicamente Activa (PNEA) Según los resultados de la ENOEN, para el tercer trimestre de 2021, en México había 51.7 millones de mujeres de 15 años o más de edad. De este total, 44% formaron parte de la PEA (22.8 millones) y 56% (28.9 millones) estuvieron en la PNEA.

De las mujeres que integraron la PEA, 21.8 millones (96%) reportaron estar ocupadas durante la semana de referencia de la encuesta. De esta población, 56% desarrolló alguna ocupación informal y 44% una ocupación formal. Respecto a las actividades que realizaron, 55 de cada 100 mujeres se ocuparon en actividades de comercio, industria manufacturera y servicios sociales.

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (primer trimestre de 2021, según información del SIG del Inmujeres) se encuentra que:

1. La tasa de desocupación de mujeres entre los 15 y 19 años de edad era de 96.50, mientras que para los hombres era de 73.80.
2. 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. La tasa de horas promedio semanales trabajadas para el mercado de la población ocupada era para las mujeres entre los 15 y 19 años era de 34.92 mientras que para los hombres era de 39.00 y en el rango de edad de 30 y 39 años de edad, para las mujeres era de 36.92 mientras que para los hombres era de 44.98.

## 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

4. La brecha salarial en el sector oficinistas es de -5.27, mientras que para el sector funcionarios y directivos es del -28.27.
5. La tasa de horas promedio semanales trabajadas para el mercado de la población ocupada por grupos de edad según sexo son: del rango entre 30 y 39 años para las mujeres de 36.92 mientras que para los hombres era de 44.98.

Por otro lado:

Según el informe de febrero de 2022 del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública:

1. Los 5 estados en donde presuntamente se cometieron más feminicidios son el Estado de México, Veracruz, Nuevo León, la CDMX y Oaxaca.
2. Desde 2016 y a la fecha de corte se han registrado mediante llamadas de emergencia al 911: 89,898 casos de violencia familiar.
3. Así mismo estas llamadas por violencia familiar se han registrado mayormente en los estados de Guanajuato, Sonora, Coahuila, Jalisco y la CDMX.
4. Se ha registrado que las causas de mayor incidencia delictiva contra las mujeres son: El patrimonio y la familia.

#### 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 49.30%

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	54	54	108
30 a 44	177	148	325

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

<b>45 a 59</b>	76	88	164
<b>60 y más</b>	12	21	33
<b>Total</b>	319	311	630

Durante el primer trimestre del año 2022, las siguientes personas tomaron los cursos que se mencionan:

1. Taller de Lengua de Señas Mexicana para Principiantes – junio 2022  
Mujeres: 15  
Hombres: 5  
Total: 20
2. Curso El ABC de la accesibilidad web- abril 2022  
Mujeres: 15  
Hombres: 15  
Total: 30
3. Inclusión y discapacidad – abril y mayo 2022  
Mujeres: 9  
Hombres: 13  
Total: 22
4. Prevención social de las violencias con enfoque antidiscriminatorio-abril 2022  
Mujeres: 12  
Hombres: 19  
Total: 31
5. El derecho a la igualdad y a la no discriminación de la población afromexicana - mayo 2022  
Mujeres: 9  
Hombres: 15  
Total: 24
6. Jóvenes, tolerancia y no discriminación - mayo 2022  
Mujeres: 16  
Hombres: 20  
Total: 36
7. Principios de la educación inclusiva - mayo 2022  
Mujeres: 3  
Hombres: 7  
Total: 11
8. Claves para la atención pública sin discriminación - junio 2022  
Mujeres: 15  
Hombres: 18  
Total: 33
9. Discriminación, discursos de odio y alternativas incluyentes - junio 2022  
Mujeres: 15  
Hombres: 9  
Total: 24
10. Discriminación a personas que viven con VIH o SIDA - junio 2022  
Mujeres: 12  
Hombres: 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	
	Total: 31
11. Conferencia "¿Qué son las terapias de conversión?" - mayo 2022	
Mujeres: 50	
Hombres: 38	
Total: 88	
12. Conferencia "Discriminación por homofobia y movimiento LGBTQ+" - mayo 2022	
Mujeres: 54	
Hombres: 54	
Total: 108	
13. Conferencia "Un mes del orgullo para todxs" - junio 2022	
Mujeres: 52	
Hombres: 45	
Total: 97	
14. Conferencia "El impacto diferenciado de la COVID 19 en la comunidad LGBTQ+" - junio 2022	
Mujeres: 48	
Hombres: 41	
Total: 89	
15. Conferencia "Género, maternidad y trabajo"-junio 2022	
Mujeres: 65	
Hombres: 24	
Total: 89	
16. Expertas que transforman - mayo 2022	
Mujeres:194	
Hombres:128	
Total:322	
17. Taller "Machismos cotidianos" Grupos 1,2 y 3- mayo 2022	
Mujeres: 24	
Hombres: 28	
Total: 52	
18. Taller "Planeación Estratégica con Perspectiva de Género" Grupo 1 – mayo 2022	
Mujeres:9	
Hombres:12	
Total:21	
19. Taller virtual sobre "Prevención de la violencia con enfoque de género" – G1 al 12 - junio 2022-	
Mujeres: 144	
Hombres: 138	

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Total: 282

20. Taller de Regulación con Perspectiva de Género - junio 2022

Mujeres: 155

Hombres: 130

Total: 285

El porcentaje de personal capacitado al segundo trimestre cumple con el 98.6% de la meta de 50% propuesta de avance para este trimestre.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Hasta el momento no se identifican obstáculos en la operación, toda vez que las actividades de capacitación del IFT durante 2022 se han organizado en modalidad en línea dentro de los horarios laborales y llevando a cabo la promoción necesaria para fomentar la participación del personal.

## 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 e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión.

**Ramo:** 43 Instituto Federal de Telecomunicaciones

**Clave de la UR:** 240

**Nombre de la UR:** Unidad de Administración

**Clave del Pp:** E001

**Nombre del Pp:** Fortalecimiento e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión.

**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 segundo trimestre de 2022 se cuenta con 1278 personas, de las cuales 552 son mujeres y 726 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.<sup>26</sup>

Por otro lado, según datos de Movimiento STEM a nivel mundial existe poca presencia de mujeres en carreras STEM :

3% Tecnología, información y comunicaciones.

5% Matemáticas y estadísticas.

<sup>26</sup> ANUIES. Anuario Estadístico ciclo 2018-2019. Licenciatura y Posgrado.

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

8% Ingeniería, manufactura y construcción.

15% Salud y bienestar.

Existe entonces en México una brecha que nos indica que:

En México en edades tempranas:

28% de los chicos con interés en estudiar ciencias o ingeniería.

9% de las chicas con interés en estudiar ciencias o ingeniería.

Derivado de lo anterior, se asume que persisten barreras estructurales que obstaculizan la participación de las niñas y mujeres en los campos STEM.

### 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 7 eventos durante el año, cada uno con valor del 14.28% del indicador:

- Semana de las Mujeres 2022
- Día Internacional de las Niñas en las TIC 's.
- Jornadas por la Diversidad Sexual
- Día Internacional de los Pueblos Indígenas
- Día Internacional contra la Discriminación
- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

Durante el segundo trimestre del año, se llevaron a cabo los siguientes eventos:

El pasado 28 de abril de 2022 se realizó el evento protocolario por la celebración del Día Internacional de las Niñas en las TIC. Formato en línea a través del portal de *Youtube* de *ideaTIC*, en el que participó el Comisionado Presidente del IFT, Mtro. Javier Juárez Mojica, en el que se contó con la participación de personas representantes de la Secretaría de Economía, Cámara Nacional de la Industria Electrónica, de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información (CANIETI), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), UNICEF México, Asociación de Internet MX, Mexicanas del Futuro, la Asociación Mexicana de la Industria de la Tecnología de la Información (AMITI), la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA), la Coordinación General de *AprendeMx*, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), y el Centro de Cultura Digital.

Adicionalmente se impartió un taller para fomentar la inserción de las niñas en las tecnologías, impartido a través de la plataforma zoom que para ello proporcionó *IdeaTIC*: Taller Programación Inicial de Videojuegos en línea dirigido únicamente a niñas de 7 a 14 años de edad, que se llevó a cabo el día 28 de abril de 4:00 a 6:00 pm. El cual contó con la participación de 33 niñas. El objetivo de este taller fue que las niñas aprendieran a programar un videojuego de manera sencilla.

Los días 17 y 18 de mayo, en el marco del Día Internacional contra la Homofobia, Bifobia, Transfobia y Lesbofobia, tuvieron lugar las Jornadas por la Diversidad, en la que se realizaron dos conferencias.



## 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 primera de las conferencias fue "Discriminación por Homofobia y movimiento LGBTQ+", y estuvo a cargo del Dr. Paulo Gutiérrez del Centro Universitario por la Dignidad y la Justicia del ITESO. Luego de un recuento sobre la forma en que la diversidad sexual ha sido concebida desde la Antigüedad Clásica hasta el siglo XX; luego de una explicación de los prejuicios en torno a la diversidad sexual, el conferencista presentó algunos testimonios de personas icónicas del movimiento LGBTQ+ en México.

La segunda de las conferencias, titulada "¿Qué son las terapias de conversión?" fue impartida por Iván Tagle, activista, fundador y presidente de *Yaaj México*, quien inició su intervención diciendo que es importante nombrar estos trabajos para que no se repitan. También se refirió a la conmemoración del 17 de mayo 1990, fecha en que la Asamblea General de la Organización Mundial de la Salud eliminó la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales.

1. Taller Programación inicial de videojuegos abril 2022  
Niñas: 33
2. Conferencia "¿Qué son las terapias de conversión?" - mayo 2022  
Mujeres: 50  
Hombres: 38  
Total: 88
3. Conferencia "Discriminación por homofobia y movimiento LGBTQ+" - mayo 2022  
Mujeres: 54  
Hombres: 54  
Total: 108

Al segundo trimestre se han alcanzado los objetivos al llevar a cabo todas las acciones programadas correspondientes al Día Internacional de las Niñas en las TIC's. y las Jornadas de la Diversidad que corresponde al 95.2%% del 45% de cumplimiento de la meta planeada para este trimestre.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante este segundo trimestre se realizaron las acciones que corresponden, ya que las mismas, están programadas de acuerdo a la fecha en que se celebra o conmemora el día marco por el que se ejecuta cada una de las acciones.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Fortalecimiento e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión/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:** E001/M001

**Nombre del Pp:** Fortalecimiento e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión

**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 segundo trimestre de 2022 se cuenta con 1278 personas, de las cuales 552 son mujeres y 726 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".

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 arbitraria, 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, sustituyendo a las llamadas "garantías individuales" por el término de "derechos humanos", con el fin 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

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 2022 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, con su respectivo avance y explicación sobre los resultados alcanzados:

El Programa Anual para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2022, contempla los siguientes objetivos, estrategias y líneas de acción concretas:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Objetivo estratégico 1. Transversalizar la perspectiva de igualdad de género y de no discriminación en el Instituto.

Líneas de acción:

#### **1.1 Elaborar el Programa para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2022 y gestionar 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 2022. Asimismo, se gestionó el presupuesto para su implementación.

**Avance del indicador:** 100%, equivalente a 9.09

#### **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 2022.**

Se definieron las acciones y ejercicio presupuestal que se reporta en el informe del Anexo 13 del PEF 2022, llevando a cabo las correspondientes al segundo trimestre de 2022.

**Avance del indicador:** 50%, equivalente a 4.54

#### **1.3. Consolidar 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 30 de junio de 2022, tuvo lugar la Segunda Sesión Ordinaria del Grupo de Trabajo, en la que se informó sobre el proceso de formalización de dicho órgano para dar cumplimiento, entre otras cosas, a la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. Asimismo, se solicitó a las áreas la designación o ratificación de las personas integrantes a fin de que corresponda con la distribución por género del IFT, es decir, 40% mujeres y 60% hombres.

**Avance del indicador:** 50%, equivalente a 4.54

Objetivo estratégico 2. Promover y garantizar espacios laborales libres de violencia laboral.

Líneas de acción:

#### **2.1. Aprobación e implementación de un nuevo Protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de violencia laboral y discriminación.**

Se continuó con los trabajos de revisión, de manera que se hizo también una propuesta de modificaciones a las Disposiciones por las que se establece el Sistema de Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones, a fin de que estuvieran acordes con lo que establece el nuevo Protocolo con el Grupo Institucional de Trabajo para la Prevención de la Violencia, el cual está siendo revisado por el equipo de la Presidencia del IFT y la UAJ.

**Avance del indicador:** 60%, equivalente a 5.45

#### **2.2. Implementar una estrategia de capacitación para el personal del IFT en materia de prevención de la violencia laboral y la discriminación en el marco del nuevo Protocolo.**

Ya se inició con la capacitación en la materia, considerando 52 talleres sobre Prevención de la violencia con enfoque de género, para la totalidad del personal, de los cuales al segundo trimestre se han impartido 12.

**Avance del indicador:** 23%, equivalente a 2.09

## 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>2.3. Realizar una campaña de difusión sobre los contenidos del nuevo Protocolo en colaboración con la Dirección General de Gestión de Talento.</b></p> <p>Toda vez que no ha sido publicado el protocolo, aún se encuentra pendiente esta acción, sin embargo, ya se iniciaron en coordinación con el área de comunicación interna los trabajos para el diseño de la citada campaña.</p> <p><b>Avance del indicador:</b> 25%, equivalente a 2.27</p> <p>Objetivo estratégico 3. Promover la diversidad, la inclusión y no discriminación en el IFT.</p> <p>Líneas de acción:</p> <p><b>3.1. Realizar eventos en fechas conmemorativas relacionadas con grupos en situación de discriminación.</b></p> <p>Al momento se realizó dentro de las actividades planeadas las actividades del Día de las Niñas en las TIC y las Jornadas por la Diversidad Sexual, dentro de los cuales se implementaron las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Taller Programación inicial de videojuegos abril 2022 Niñas: 33</li> <li>5. Conferencia "¿Qué son las terapias de conversión?" - mayo 2022 Mujeres: 50 Hombres: 38 Total: 88</li> <li>6. Conferencia "Discriminación por homofobia y movimiento LGBTQ+" - mayo 2022 Mujeres: 54 Hombres: 54 Total: 108</li> </ol> <p><b>Avance del indicador:</b> 45%, equivalente a 4.09</p> <p><b>3.2. Reestructurar y actualizar el Micrositio de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión.</b></p> <p>El Micrositio se encuentra en etapa inicial del proceso de reestructuración.</p> <p><b>Avance del indicador:</b> 50%, equivalente a 4.54</p> <p><b>3.3. Llevar a cabo acciones de capacitación en materia de igualdad y discriminación.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Taller de Lengua de Señas Mexicana para Principiantes</li> </ol>

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

ACCIÓN	PROVEEDOR	DURACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Taller de Lengua de Señas Mexicana para Principiantes – junio 2022	Academia Nacional de Lengua de Señas A.C.	20 horas	15	5	20

**b) Talleres que ofrece CONAPRED**

ACCIÓN	PROVEEDOR	DURACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
El ABC de la igualdad y la no discriminación-abril 2022	CONAPRED	10 horas	15	15	30
Inclusión y Discapacidad- abril y mayo 2022	CONAPRED	10 horas	9	13	22
Prevención social de las violencias con enfoque antidiscriminatorio-abril 2022	CONAPRED	10 horas	12	19	31
El derecho a la igualdad y a la no discriminación de la población afroamericana - mayo 2022	CONAPRED	10 horas	9	15	24
Jóvenes, tolerancia y no discriminación - mayo 2022	CONAPRED	10 horas	16	20	36
Principios de la educación inclusiva - mayo 2022	CONAPRED	10 horas	3	7	11
Claves para la atención pública sin discriminación - junio 2022	CONAPRED	10 horas	15	18	33
Discriminación, discursos de odio y alternativas incluyentes - junio 2022	CONAPRED	10 horas	15	9	24
Discriminación a personas que viven con VIH o SIDA - junio 2022	CONAPRED	10 horas	12	19	31

**c) Conferencias**

ACCIÓN	PROVEEDOR	DURACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Aprendamos el ABC de la diversidad, equidad e inclusión en los entornos laborales - abril 2022	YAAJ México	1	53	44	97
Conferencia "¿Qué son las terapias de conversión?" - mayo 2022	YAAJ México	1	50	38	88
Conferencia "Discriminación por homofobia y movimiento LGBTIQ+" - mayo 2022	Centro Universitario por la Dignidad y Justicia Fco. Juárez S.J.	1	54	54	108
Conferencia "Un mes del orgullo para todxs" - junio 2022	YAAJ México	1	52	45	97

## 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					
Conferencia "El impacto diferenciado de la COVID 19 en la comunidad LGBT+" - junio 2022	YAAJ México	1	48	41	89
Conferencia "Género, maternidad y trabajo"-junio 2022	Universidad de Guadalajara	1	65	24	89
<p><b>Avance del indicador:</b> 50%, equivalente a 4.54</p> <p><b>a. Promover el uso de lenguaje incluyente en el IFT.</b></p> <p>Se inició la capacitación en materia de Lenguaje Incluyente, al momento se han impartido 1 de 6 talleres en la materia y la DGIGDI elaboró y envió al personal la Guía de Lenguaje Incluyente del IFT</p> <p><b>Avance del indicador:</b> 50%, equivalente a 4.54</p> <p><b>3.5. Dar seguimiento a la Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.</b></p> <p><b>Avance del indicador:</b> 0%, equivalente a 0.</p> <p>Al segundo trimestre las acciones reportadas equivalen a 45.69 que es el 114.25% de avance con relación al 40% programado para este trimestre.</p>					

Obstáculos y oportunidades durante la operación
Hasta el momento no se identifican obstáculos en la operación, toda vez que las acciones se han planeado para llevarse a cabo en modalidad teletrabajo y presencial dando cumplimiento a las acciones del Programa para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2022.

**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.

**Número y denominación de la acción:** 404. Realizar campañas para difundir y promover la LGIMH, Proigualdad y LGAMVLV.

#### 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 500 empleados, de los cuales 211 son mujeres y 289 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

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.

#### 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 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:** 3. Acciones que promuevan 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

Mujeres y Hombres de diferentes edades que actualmente 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 500 empleados, de los cuales 211 son mujeres y 289 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

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

**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.

**Número y denominación de la acción:** 404. Realizar campañas para difundir y promover la LGIMH, Proigualdad y LGAMVLV.

#### 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 500 empleados, de los cuales 211 son mujeres y 289 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

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.

#### 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:** 3. Acciones que promuevan 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

Mujeres y Hombres de diferentes edades que actualmente 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 500 empleados, de los cuales 211 son mujeres y 289 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

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

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Fortalecimiento de la igualdad sustantiva entre Mujeres y Hombres

**Ramo:** 45 Comisión Reguladora de Energía

**Clave de la UR:** 500

**Nombre de la UR:** Unidad de Administración

**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 se encuentran dirigidas a todas las personas servidoras públicas que integran la Comisión Reguladora de Energía (CRE), y que muestran interés por obtener información en temas de no discriminación, derechos humanos e igualdad entre mujeres y hombres. Al cierre del segundo trimestre del presente año, la CRE cuenta con un total de 500 trabajadores, de los cuales 211 son mujeres y 289 son hombres.

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

La 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. Trabaja constantemente en lograr una cultura de igualdad de género, a fin de que todas las personas servidoras públicas que integran la CRE, cuenten con las mismas oportunidades en su desarrollo profesional. Por lo anterior, continúa promoviendo y reforzando temas de No Discriminación, Derechos Humanos e Igualdad entre Mujeres y Hombres, a través de acciones de capacitación.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

N/A

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La Comisión Reguladora de Energía continuó difundiendo la utilización de herramientas tecnológicas al alcance, con el objetivo de salvaguardar la salud de los servidores públicos de la Comisión. Bajo esa dinámica, se realizaron acciones de capacitación en la modalidad a distancia en temas de equidad de género, igualdad, derechos humanos y no discriminación, obteniéndose para este 2do Trimestre de 2022 los siguientes resultados:

\* Indicador "Porcentaje de servidoras/es públicos de mando medio o superior capacitados en materia de género". Un avance acumulado de 37% de cumplimiento, lo que equivale a 158 servidoras/es públicos de mando medio o superior capacitados (75 servidores capacitados en el 1er trimestre y 83 servidores capacitados en el 2do trimestre).

\* Indicador "Porcentaje de servidoras/es públicos capacitados en materia de género". Un avance acumulado

## 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

del 38% de cumplimiento, lo que equivale a 188 servidoras/es públicos capacitados. (84 servidores capacitados en el 1er trimestre y 104 servidores capacitados en el 2do trimestre).

Cabe mencionar que las acciones de capacitación impartidas no impactaron en el presupuesto, y que el porcentaje de avance se encuentra vinculado al número de servidores públicos registrados en plantilla de la Comisión, al 30 de junio del 2022.

Es importante mencionar que la diferencias en los datos registrados correspondientes al numerador y denominador sufrieron una variación, derivado de los movimientos de personal de la institución.

Por otro lado, se aclara que estos avances se verán reflejados en el apartado de metas realizadas al final del año, derivado que estos indicadores son anuales.

Las acciones implementadas durante el segundo trimestre fueron las siguientes:

1. Curso "Derechos Humanos y Desarrollo de Competencias Socioemocionales" impartido por la CNDH donde 29 participantes concluyeron satisfactoriamente su capacitación.
2. Curso "Discriminación, Discurso de Odio y Alternativas Incluyentes", impartido por el CONAPRED en el que 23 participantes obtuvieron constancia de participación.
3. Curso "Personas con Discapacidad: Transformando Barreras en Oportunidades" impartido por la CNDH, donde 17 personas servidoras públicas obtuvieron calificación aprobatoria.
4. Curso "1, 2, 3 por todos los Derechos para las Niñas, Niños y Adolescentes Sin Discriminación" impartido por el CONAPRED donde 18 personas servidoras públicas obtuvieron constancia de participación.
5. Curso "Las medidas para la Igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación", impartido por el CONAPREDV en el que 10 participantes obtuvieron calificación aprobatoria.
6. Curso "Derechos Humanos y Salud" impartido por la CNDH donde 7 participantes concluyeron satisfactoriamente su capacitación.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante este trimestre se contó con el apoyo de instituciones como el CONAPRED y la CNDH, las cuales nos han compartido su oferta educativa a la cual nos hemos adherido directamente en sus plataformas informáticas, bajo 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 Potencial:

Los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas y sus integrantes, dentro del territorio nacional.

Población Objetivo:

Los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas y sus integrantes ubicados, preferentemente, en las regiones de atención focalizada prioritaria definidas por el INPI durante el ejercicio fiscal.

#### 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 2022 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 actividades económicas y productivas estratégicas, la construcción de caminos e infraestructura de servicios básicos, infraestructura comunitaria 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

## 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

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 y Regional.**

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 dos modalidades: Proyectos de producción primaria 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.

##### **Proyectos para la Implementación de Acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático.**

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.

##### **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, Estrategia Comercial y Uso de los sellos distintivos Manos Indígenas, Calidad Mexicana y Paraísos Indígenas.

##### **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:

**Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)**

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 junio del 2022, se ejercieron 21,457.5 miles de pesos correspondientes a subsidio para el apoyo a Proyectos Económicos con Impacto Comunitario, así como a Promotoría Comunitaria Indígena y afromexicana; beneficiando a 554 personas indígenas y afromexicanas. En gastos de operación, se ejercieron 1,981.5 miles de pesos.

Componente	No. de proyectos	Beneficiarios		
		Total	Mujeres	Hombres
Proyectos Económicos con Impacto Comunitario y Regional.	25	363	212	151
Proyectos Comunitarios de Turismo de Naturaleza.	-	-	-	-
Proyectos para la Implementación de Acciones de Mitigación y Adaptación a los Efectos del Cambio Climático.	-	-	-	-
Comercialización de Productos Artesanales y Servicios Turísticos Indígenas; y Acceso al Crédito para comunidades y empresas indígenas.	-	-	-	-
Promotoría Comunitaria Indígena y Afromexicana.	No aplica	191	84	107
Contraloría Social Comunitaria.	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>554</b>	<b>296</b>	<b>258</b>

**1. ACCIONES REALIZADAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS**
**Fortalecimiento de las Economías Indígenas y Medio Ambiente.**

- *Proyectos Económicos con Impacto Comunitario y Regional.*

El Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, a través de la Coordinación General de Fomento a la Economía Indígena, impartió seis sesiones de capacitación virtual durante el mes de marzo, en las que participaron todos los enlaces y promotores(as) comunitarios de este componente del Programa, esta capacitación se llevó a cabo en las oficinas de representación y centros coordinadores de los pueblos indígenas del INPI de las 23 entidades federativas, respecto a la implementación y adecuada aplicación de la Reglas de Operación y su mecánica operativa así como el llenado de formatos, elementos básicos para la integración de proyectos, actualización para la captura de proyectos en el Sistema de Información de Proyectos Productivos (SIPP).

Lo anterior, a fin de identificar y revisar que las solicitudes de Proyectos Económicos con Impacto Comunitario y Regional cumplan con los criterios y requisitos establecidos en el Acuerdo por el que se



## 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

modifican las Reglas de Operación del Programa para el Bienestar Integral de los Pueblos Indígenas a cargo del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, para el ejercicio fiscal 2022, con el objetivo de contar con una pre cartera de proyectos, misma que se encuentra en proceso de integración, revisión y análisis.

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, al 30 de junio del 2022 se apoyaron **16** Proyectos económicos con impacto comunitario con un monto total de 6.5 miles de pesos a través de las modalidades: Proyectos de producción primaria para cadenas de valor y Proyectos de transformación para cadenas de valor, esto en beneficio de 191 indígenas yaquis (121 mujeres y 71 hombres).

Como parte de las acciones enmarcadas en el Plan de Desarrollo Integral del Pueblo Seri, y como respuesta a las necesidades planteadas en las reuniones de trabajo y asambleas comunitarias, al segundo trimestre del 2022 se ejercieron 3 millones de pesos para el apoyo de **cinco** Proyectos económicos con impacto comunitario en sus dos modalidades: Proyectos de producción primaria para cadenas de valor y Proyectos de transformación para cadenas de valor, en beneficio de 47 mujeres y 13 hombres seris del estado de Sonora.

Asimismo, y con bases en los ejercicios participativos llevados a cabo en el marco del Plan de Justicia del Pueblo Guarijío en el estado de Sonora, al 30 de junio del 2022 se apoyaron **cuatro** Proyectos económicos con impacto comunitario correspondientes a la modalidad Proyectos de producción primaria para cadenas de valor, con una inversión de 1.4 miles de pesos, beneficiando así a 111 indígenas guarijíos (44 mujeres y 67 hombres).

– *Proyectos Comunitarios de Turismo de Naturaleza.*

Al segundo trimestre del ejercicio fiscal 2022, se llevaron a cabo seis sesiones de capacitación virtual, así como 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 los Proyectos Comunitarios de Turismo de Naturaleza y conforme a la normatividad aplicable.

– *Proyectos para la Implementación de Acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático.*

Al 30 de junio del 2022, se realizaron seis sesiones de capacitación virtual, así como 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 los Proyectos para la Implementación de Acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático y conforme a la normatividad aplicable.

**Comercialización de Productos Artesanales y Servicios Turísticos Indígenas, y Acceso al Crédito para comunidades y empresas indígenas.**

– *Acceso al Crédito para comunidades y empresas indígenas.*

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre del 2022, se realizó la validación de pertenencia a población indígena o afroamericana de **35** productores de los estados de Oaxaca, Sonora, Tabasco y Quintana Roo, a través del apoyo para la validación de la Garantía Líquida Simple del Fondo Nacional de Atención a Comunidades Indígenas (FONACI), operado por la Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero (FND). Con dichas validaciones se busca promover el acceso al crédito de la población indígena y afroamericana.

Al 30 de junio del 2022, **tres** empresas indígenas y **un** ejido, de los estados de Chiapas, Puebla, Sonora y Quintana Roo respectivamente, fueron validados en su condición de población indígena para poder ejercer un crédito con la FND, con apoyo de Garantía Líquida a través del FONACI, para fortalecer actividades económicas como la producción de café, transporte agrícola y rural y, el aprovechamiento forestal.

#### ***Promotorías comunitarias indígenas y afroamericanas***

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 habilidad, para realizar acompañamiento integral a Proyectos Económicos con Impacto Comunitario y Regional, de Turismo de Naturaleza y Proyectos para la Implementación de 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 afroamericanas.

Al 30 de junio del 2022, se ejerció un monto de 10,418 miles de pesos, los cuales fueron destinados para el apoyo mensual de **191** promotores(as) comunitarios (84 mujeres y 107 hombres) en 24 entidades federativas.

Entidad Federativa	Monto (pesos)
Baja California	168,000.0
Campeche	3000,000.0
Chiapas	900,000.0
Chihuahua	588,000.0
Ciudad de México	180,000.0
Durango	360,000.0
Guanajuato	36,000.0
Guerrero	476,000.0
Hidalgo	240,000.0
Jalisco	180,000.0
México	120,000.0
Michoacán	300,000.0
Morelos	180,000.0
Nayarit	300,000.0
Oaxaca	2,718,000.0
Puebla	540,000.0
Querétaro	180,000.0
Quintana Roo	300,000.0
San Luis Potosí	240,000.0
Sinaloa	120,000.0
Sonora	964,000.0
Tabasco	188,000.0
Veracruz	540,000.0

## 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	
Yucatán	300,000.0
<b>Total:</b>	<b>10,418,000.0</b>
<p>En atención a este tipo de apoyo, se realizaron las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Al 31 de marzo del 2022, se llevó a cabo el proceso de revisión, análisis y validación de las propuestas de Promotores Comunitarios enviados por las 23 oficinas de representación del INPI.</li> <li>○ En mes de marzo del 2022, se participó en seis sesiones de capacitación virtual, con la presencia de promotoras y promotores comunitarios de las 23 entidades federativas, donde se abordaron las políticas y formatos relativos a Promotoría Comunitaria Indígena y Afromexicana, de acuerdo a lo establecido en las Reglas de Operación vigentes.</li> <li>○ En los meses de mayo y junio del 2022, se firmó y pagó el contrato correspondiente al servicio de Póliza de Seguro Colectivo Contra Accidentes Personales, por un monto de 89.5 miles de pesos, 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.</li> </ul> <p><b>Contraloría Social Comunitaria.</b></p> <p>Como parte de los mecanismos de Contraloría Social Comunitaria y participación ciudadana, y con el fin de combatir la corrupción e impunidad en la gestión pública, al mes de abril del 2022 ya se cuenta con la validación de la Guía para la Operación de la Contraloría Social Comunitaria, Esquema de Operación y el Programa Anual de Trabajo de Contraloría Social Comunitaria (PATCS) por la Secretaría de la Función Pública.</p>	

Obstáculos y oportunidades durante la operación

**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

**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

El Programa para el Bienestar Integral de los Pueblos Indígenas (PROBIPI), tiene como población objetivo a los pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas y sus integrantes ubicados, preferentemente, en las regiones de atención focalizada prioritaria definidas por el INPI durante el ejercicio fiscal 2022.

Asimismo, uno de los objetivos específicos consiste en apoyar la implementación y ejercicio efectivo de los derechos de los pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas, en especial, el derecho de libre determinación y autonomía, a sus 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 afroamericanas.**

En este tenor, el PROBIPI prioriza los proyectos y acciones que emanen de procesos de planeación comunitaria participativa, que estén validadas por las Asambleas Comunitarias o sus Instituciones Representativas y de Decisión. Asimismo, se apoyará de forma preferente la implementación de Planes y Estrategias Integrales de Desarrollo Regional, de reconstitución de los pueblos y de fortalecimiento de la cultura, bajo la perspectiva de igualdad de género y de respeto a las formas de organización de sus comunidades.

#### 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.

Es importante mencionar que, en el caso de las mujeres indígenas y afroamericanas, 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

## 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 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)

Con la finalidad de lograr sus objetivos y **promover el ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas**; el INPI, a través del Programa para el Bienestar Integral de los Pueblos Indígenas, implementa las siguientes modalidades:

- Apoyo a Proyectos para la implementación y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales en los ámbitos comunitarios y regional; el cual busca promover el desarrollo de acciones para el conocimiento y ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas, en sus diferentes etapas de vida y situaciones de vulnerabilidad.
- Apoyo a procesos organizativos y acciones para el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas, a través de las Casas de la Mujer Indígena y Afromexicana de continuidad, que consisten en espacios donde mujeres indígenas y/o afromexicanas brindan atención con pertinencia cultural, perspectiva de género y derechos humanos en las vertientes de derechos de las mujeres, prevención de violencia contra las mujeres, derechos sexuales y reproductivos
- Apoyo emergente para la sobrevivencia familiar con énfasis de apoyo a mujeres indígenas y afromexicanas en situación de desplazamiento forzado interno. Se trata de un apoyo económico otorgado a las jefas de familia, que puede ser utilizado para la adquisición de: vestimenta, productos de higiene personal, alimentación por un periodo mínimos de dos meses e insumos para garantizar un alojamiento digno.
- Apoyo a personas que funjan como promotoras comunitarias de derechos indígenas y afromexicanos, así como de derechos de las mujeres, con la finalidad de incidir a nivel comunitario sobre los temas de derechos de las mujeres e igualdad de género, con una perspectiva culturalmente pertinente, a través del desarrollo de acciones de asesoría y capacitación en diferentes temáticas.

Apoyo para la especialización en derechos indígenas y afromexicanos, así como en derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas. Este apoyo se otorga a Instituciones Académicas, Organismos Internacionales, Instituciones de los tres órdenes de Gobierno y Organismos Autónomos Federales y Estatales, que brindan atención a población indígena y busca formar intérpretes traductores, defensores que conocen la lengua y cultura, autoridades y liderazgos indígenas, en materia de derechos fundamentales de los pueblos indígenas y derechos de las mujeres.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Respecto de la atención a mujeres indígenas y afromexicanas para el ejercicio de sus derechos, durante el primer trimestre del ejercicio fiscal 2022, se realizaron las siguientes actividades:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- En la modalidad de Promotoría Comunitaria, en el segundo trimestre se apoyaron 136 promotorías de los derechos de las mujeres indígenas y afroamericanas (135 mujeres y un hombre), quienes realizaron actividades de acompañamiento y talleres dirigidos a las mujeres indígenas y afroamericanas.
- En la modalidad Casa de la Mujer Indígena y Afroamericana, se realizó la recepción de proyectos operativos anuales de las 35 Casas, los cuales fueron dictaminados y autorizados. Al segundo trimestre se completó la ministración de recursos para la ejecución de las acciones, en beneficio de las mujeres indígenas y afroamericanas, que realizan dichas Casas.
- Asimismo, para promover el ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas y afroamericanas, se realizó el dictamen y autorización de 49 proyectos para la implementación y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales, 36 en el ámbito comunitario y 13 en el regional; de estos últimos, 12 son exclusivos de derechos de las mujeres. Al segundo trimestre se realizó la ministración de recursos a 48 proyectos, para el inicio de sus actividades.

### 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:** 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

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 cometidos por alguna autoridad federal. El artículo 4 de esta Ley denomina víctimas directas a 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 y 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.

También la Ley reconoce que 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.

Es importante señalar que 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.

De acuerdo con la Matriz de Indicadores de Resultados del Programa E033 “Atención a Víctimas” y el Diagnóstico de este Programa, la población objetivo son las personas en situación de víctimas que se encuentran inscritas en el Registro Federal de Víctimas.

Conforme a los indicadores comprometidos en las acciones 101 y 106 etiquetadas en el Anexo 13 “Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres” del Presupuesto de Egresos de la Federación de 2022, la población objetivo de las acciones de estos indicadores es el personal que labora en la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV), con particular interés el personal que, por su competencia, tiene un trato directo o proporciona servicios a las víctimas.

Las cifras más recientes (al 30 de junio de 2022), indican que 598 personas laboran en la CEAV, de las cuales más de la mitad son mujeres (58.5%). De acuerdo con su distribución territorial, se observa que el 64.7% 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 211 personas laboran en los Centros de Atención Integral (CAI) ubicados en las otras entidades federativas, de modo que el promedio de servidoras y servidores públicos por CAI es de 6.8.

Es importante mencionar que la mayoría de las y los servidores públicos de la CEAV es personal de reciente ingreso a la institución, ya que el 78% ingresó en 2018 o después de ese año, por lo que la antigüedad promedio es de 2.3 años.<sup>27</sup> Entre mujeres y hombres se observan pequeñas diferencias en cuanto a su antigüedad laboral. Este aspecto plantea la necesidad de fortalecer los servicios de capacitación, formación y actualización del personal de reciente ingreso a la institución. Debido a que la mayor parte de las y los servidores públicos tiene trato directo con las víctimas o bien desarrolla actividades sustantivas en las resoluciones de medidas de apoyo o 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 los servicios que se proporcionan a las personas en situación de víctima.

Es así, que en el marco del Anexo 13, la población objetivo es el personal que labora en la CEAV, al cual se le capacitará en temas de perspectiva de género, derechos humanos y atención a víctimas. Se espera que estas acciones repercutan en la mejora continua de los servicios que proporciona la institución a las personas en situación de víctimas. También se busca mejorar la cultura organizacional de la CEAV a través de transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género, tanto en sus programas y proyectos, como en las medidas para impulsar y avanzar hacia la igualdad sustantiva, la no discriminación y la prevención de las violencias contra las mujeres por razones de género. Para avanzar en este propósito, se comprometió la elaboración de un Diagnóstico Institucional en materia de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia, con el fin de identificar las áreas de oportunidad para cumplir con los requisitos establecidos en la NMX 025 en Igualdad laboral y no discriminación.

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

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 estas características en un contexto determinado pueden ubicar exponencialmente a las personas en determinados niveles de riesgo de padecer discriminación, experiencias de violencia o algún otro hecho victimizante.

Aunque en México se han dado avances importantes en el registro y en la difusión de mediciones y estimaciones sobre la prevalencia delictiva, los niveles de incidencia delictiva y la cifra negra, aún se

<sup>27</sup> Aunque hay que considerar que en 2022 se contrató bajo una nueva modalidad a aproximadamente la cuarta parte del personal que actualmente labora en la CEAV.



## 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

desconocen algunos aspectos de la dinámica de la violencia social y de la violencia por razones de género. No obstante, los informes disponibles permiten identificar la magnitud de este problema, por lo que a continuación se presentan algunos datos que sirven de contexto y breve diagnóstico.

La Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2021, reporta que la *cifra negra* es del orden del 93.3%, toda vez que -en ese año- sólo se denunció el 10.1% de los delitos y en la tercera parte de estas denuncias, el Ministerio Público no inició una carpeta de investigación. La llamada *cifra negra* es todavía mayor en los casos de violencia sexual, pues la Encuesta Nacional de Seguridad Pública (ENSU), 2020 reporta que el 98.6% de los casos de violencia sexual que sufrieron mujeres mayores de 18 años no fueron denunciados.

Las cifras más recientes del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública que corresponden a mayo de 2022 plantean un panorama sumamente preocupante sobre la violencia contra las mujeres en México, pues se observa que en la mayoría de los indicadores se mantiene la tendencia de crecimiento que se ha registrado desde 2015, esto significa que el número de víctimas de los delitos de violencia por razones de género ha aumentado en términos absolutos cada año.

Respecto a la manifestación más extrema de violencia que puede experimentar una mujer, se observa que el feminicidio no ha disminuido, es importante señalar que en 2021 se observa un incremento en el número de presuntos de feminicidio en el país, ya que en ese año se registraron 978 víctimas por ese delito, cifra mayor a la observada en los años anteriores (en 2019 y 2020, el número de víctimas de feminicidio fue 946 y 949, respectivamente). En lo que va del año (enero-mayo 2022) se mantiene el alto número de incidencia de feminicidios, aunque es importante destacar que, con respecto al mismo período del año pasado, se registra una disminución de presuntos feminicidios (52 menos que en enero-mayo 2021). Las entidades federativas con mayor número de presuntos feminicidios son: Estado de México (61), Nuevo León (48), Veracruz (36), Ciudad de México (22), Morelos y Oaxaca (ambos con 18). Por otra parte, es necesario apuntar que esta problemática se concentra en el 9.71% de los municipios del país (240).

En cuanto a las presuntas víctimas mujeres de homicidio doloso, se aprecia una ligera disminución en los últimos dos años con respecto al dato registrado para 2019; sin embargo, esta variación es muy pequeña, pues en 2021 se registraron 2,742 víctimas mujeres, en tanto que en 2019 el dato fue de 2,867 víctimas. Mientras que durante enero-mayo de 2022, se registra un incremento el número de presuntas víctimas de homicidio culposo respecto al mismo período del año anterior.

Cabe destacar que las carpetas de investigación sobre los delitos de trata de personas, violencia familiar, violencia de género en todas sus modalidades distinta a la violencia familiar y violación,<sup>28</sup> muestran un crecimiento considerable en los últimos dos años, período en el que se vivió el confinamiento decretado por la pandemia generada por el virus SARS-CoV2 (causante de la Covid-19), situación que exacerbó las conductas violentas, principalmente al interior de los hogares.

<sup>28</sup> El reporte del Secretariado Ejecutivo aclara que estas cifras no están desagregadas por sexo, sin embargo, se supone una alta proporción de víctimas mujeres en los incidentes considerados en este reporte. En el caso de la violencia se precisa que incluye violación simple y violación equiparada.

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

Respecto al secuestro, se aprecian avances valiosos en su disminución, toda vez que, en 2021, las carpetas de investigación por este delito representan el 47.5% de los delitos registrados en 2018.

A la grave situación que se hace notar con los indicadores antes expuestos, hay que agregar el perseverante problema que México tiene respecto a la desaparición forzada, toda vez que, en 2022 se registraban oficialmente poco más de 100,000 personas como desaparecidas, problemática en la cual se registra un aumento en el número de niñas, niños y mujeres.<sup>29</sup>

En cuanto a las personas acreditadas como víctimas del delito federal o de violaciones a derechos humanos, el Registro Nacional de Víctimas (RENAVI) reporta que, en 2021, se asignaron 8,306 registros a víctimas, de las cuales la mayoría corresponde al ámbito estatal (64.1%). En el ámbito federal la mayoría de las personas son víctimas indirectas (64.6%); en tanto que en el ámbito estatal la situación es inversa, el 58.7% son víctimas directas. Es importante mencionar que más de la mitad de las víctimas registradas son mujeres (55.1%); esta distribución por sexo se mantiene tanto en el ámbito federal como en el estatal, aunque es ligeramente mayor en este último. El 85.0% de estos registros pertenecen a víctimas de algún delito, el 11.9% a víctimas por violación a los derechos humanos y el 3.1% a víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos.

Cabe señalar que los principales delitos por los que fueron víctimas las personas con registro federal son: desaparición de personas, sin especificar, forzada o por particulares; homicidio; privación ilegal de la libertad; secuestro y Trata de personas, entre otros.

En el primer trimestre de 2022, se asignó registro de víctimas a 1,842 personas, la gran mayoría corresponde al ámbito local (86.9%) y más de la mitad son mujeres (54.9%).

El incremento o la no disminución significativa 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.

La CEAV, como instancia que proporciona servicios de asistencia, protección, atención y reparación integral a las víctimas del delito o de violaciones a derechos humanos, tiene el reto de garantizar que los servicios proporcionados por el personal que labora en esta institución sean de calidad, dignos, integrales y efectivos. Esta apremiante tarea requiere garantizar que el personal de la institución cuente con las competencias profesionales adecuadas para desempeñar debidamente sus funciones. Para ello, es indispensable fortalecer la capacitación en materia de perspectiva de género y de derechos humanos, así como en las temáticas especializadas en la atención a víctimas. Estos servicios de capacitación se orientarán principalmente para las personas del servicio público cuyas funciones están directamente relacionadas con la atención a personas en situación de víctimas. Cabe mencionar que la mayoría del personal que proporciona atención directa a víctimas son mujeres (58%) y está compuesto principalmente por abogadas(os); psicólogas(os) y trabajadoras(es) sociales.

<sup>29</sup> Cifras difundidas por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Disponible en: <https://hchr.org.mx>.

## 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

Como se ha mencionado en el apartado de población objetivo, en esta institución laboran 598 personas, una de cada tres servidoras y servidores públicos (34.9%) labora en alguno de los Centros de Atención Integral ubicados en las entidades federativas del país. En estos Centros la participación de las mujeres es ligeramente mayor (59.7%) que en las Oficinas Centrales (55.5%).

La estructura orgánica de la CEAV está compuesta mayoritariamente por personal que ocupa un puesto de Jefatura de departamento (42.3%), le sigue el personal de enlace (35.3%). Con excepción de las Direcciones Generales, los otros puestos están ocupados mayoritariamente por mujeres. Cabe destacar que de las 59 Direcciones Área que hay en la CEAV, 34 de ellas están a cargo de una mujer. En cuanto a la percepción bruta mensual se aprecian brechas de género, toda vez que las mujeres perciben en promedio un ingreso inferior al de los hombres (\$26,250 y \$28,005, respectivamente).

Respecto al estado civil, es importante destacar que la mayoría del personal es soltera o soltero (65.9%), situación en la que se ubica un porcentaje mayor de mujeres (71.3%) que de hombres (58.8%). Asimismo, las mujeres son ligeramente más jóvenes que los hombres (37.8 y 38.5 años promedio, respectivamente).

Es así, que resulta necesario transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en la cultura organizacional, por lo que la CEAV implementará medidas de conciliación de la vida laboral y la vida personal y familiar y acciones de capacitación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, entre otras acciones. Estas actividades están dirigidas a todas las personas servidoras públicas de la institución.

#### 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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1.- Durante el segundo trimestre de 2022, la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV) ha emprendido diversas actividades de planeación, de seguimiento y coordinación sobre las acciones de transversalización e institucionalización de la perspectiva de igualdad de género en el quehacer institucional. Para ello, se ha trabajado con las Unidades Administrativas en las siguientes actividades:

- Para la definición detallada de los servicios de capacitación que se realizarán con recursos del Anexo 13, se llevaron a cabo reuniones entre las Direcciones Generales que colaboran en esta acción, como es la Dirección General de la Asesoría Jurídica Federal y la Dirección General de Atención y Acompañamiento a Víctimas.
- Para las gestiones administrativas de la contratación de servicios, se han realizado reuniones entre las áreas corresponsables de los proyectos en el marco del Anexo 13, para definir aspectos técnicos y administrativos para los Términos de Referencia de cada uno de los procedimientos de contratación.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Se han llevado a cabo reuniones de planeación para analizar y elaborar un programa de trabajo con miras hacia la certificación de la CEAV en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación (NMX R 025 SCFI 2015).
- Se han elaborado los Términos de Referencia de la contratación de servicios para la elaboración de un Diagnóstico Institucional en materia de Igualdad, No discriminación y Vida libre de violencia; cursos de capacitación para atención jurídica y atención psicológica con perspectiva de género, derechos humanos, enfoques psicosocial y diferencial especializado, tal como lo establece el Modelo Integral de Atención a Víctimas y elaboración del Documento Sistematización de los aspectos críticos de la reparación integral del daño de niñas, niños y adolescentes víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos. Estos cuatro proyectos corresponden a los indicadores del Anexo 13 "Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres" del ejercicio presupuestal 2022.

2.- Respecto a las acciones de seguimiento y coordinación con otras instituciones de la Administración Pública Federal se destacan las siguientes:

- Participación por parte de la Comisionada Ejecutiva en el Foro de Presentación del Programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024, el cual tuvo lugar el 3 de mayo del presente año.
- Participación presencial en los talleres de trabajo organizados por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), con el objetivo de identificar las instancias corresponsables de la implementación de acciones en el marco del Programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024. Estos talleres se realizaron del 16 al 19 de mayo de la presente anualidad.
- Participación en la XXXIX Sesión Ordinaria de la Comisión de Atención, que se celebró el 21 de abril de 2022.
- Participación en la I Sesión Extraordinaria del 2022 de la Comisión de Atención, misma que se celebró el 21 de junio de 2022.
- Participación en las siete sesiones de la Comisión de Atención que tienen por objeto exponer e intercambiar buenas prácticas y coordinar acciones en función de la implementación del Modelo para la Atención y Protección Integral para Mujeres que viven Violencias. Estas sesiones se realizaron durante el período del 12 de mayo al 23 de junio y continuaran hasta el 21 de julio.
- Participación por parte de la Comisionada Ejecutiva en XLVI Sesión Ordinaria del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, la cual se llevó a cabo el pasado 30 de junio.
- Participación en la XXVI Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), la cual se llevó a cabo de manera presencial el 6 de abril del presente.
- Participación presencial en las *Mesas de diálogo para el fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género* organizadas por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), las cuales se realizaron el 3 de mayo del presente, con el objetivo de generar espacios para la creación de sinergias y propuestas colaborativas para favorecer la implementación de programas de trabajo en materia de igualdad de género, en concordancia con las acciones del PROIGUALDAD 2020-2024.
- Participación en la reunión sobre la oferta de capacitación del INMUJERES, en la cual se dieron a conocer las propuestas de capacitación para la igualdad de género en la APF 2022, dicha reunión tuvo lugar el 23 de junio de 2022.
- Otras acciones relativas al reporte de informes, asistencia y participación en eventos organizados por las instancias coordinadoras de la política nacional en materia de igualdad y de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

3.- En cuanto a la difusión de mensajes e información en materia de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia, se informa que la CEAV ha fortalecido estas acciones en sus redes sociales, principalmente twitter y Facebook. En estas vías de comunicación, la CEAV ha publicado videos, infografías o estampas relativos a los siguientes temas: participación de las mujeres en la historia pasada y presente; conmemorar días emblemáticos; acciones y servicios en atención a víctimas; capacitaciones y conferencias; protocolos y estudios; entre otros. De igual forma, la CEAV difunde información al interior, a través del correo institucional, cuyos mensajes van dirigidos a todas las personas que laboran en la institución. En esta difusión se comparte

## 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

información sobre el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal, así como otros temas en materia de igualdad de género. En el Anexo 3 se muestran algunos ejemplos de esta difusión.

4.- La CEAV ha asumido su compromiso por implementar medidas que coadyuven a la conciliación – corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, en este sentido, a partir del mes de junio se estableció que en los días que las niñas, niños y adolescentes no tengan clases por disposiciones de la Secretaría de Educación Pública, las personas cuidadoras (madres, padres u otra persona) que laboran en esta institución podían realizar sus actividades laborales desde su casa, es decir, realizar teletrabajo.

5.- Con el propósito de fortalecer la capacitación del personal de la CEAV, se promueve e incentiva la participación de las personas del servicio público en cursos, conferencias, seminarios y diplomados en temas de género, violencia contra las mujeres, atención a víctimas, discriminación y derechos humanos. Estos servicios de capacitación son ofertados por diversas instituciones nacionales e internacionales y son virtuales y autoadministrados. En este sentido, se reporta que, durante el segundo trimestre del presente año, 90 personas que laboran en la CEAV se capacitaron en temas de derechos humanos, perspectiva de género, impartición de justicia, atención a víctimas, discriminación, tortura sexual, trata de personas, entre otros. Cabe mencionar que son las mujeres quienes participan en mayor medida en las acciones de capacitación, ya que ellas representan el 66.3% del total de personas capacitadas en este período. También es de resaltar que 27 servidoras y servidores públicos cursaron algún diplomado de 120 a 140 horas.

6.- La CEAV, de acuerdo con sus atribuciones y obligaciones establecidas en la Ley General de Víctimas y su Reglamento, promueve e imparte capacitación para el personal del servicio público de las instancias que forman parte del Sistema Nacional de Atención a Víctimas (SNAV). Estas capacitaciones se imparten a solicitud de las instancias del SNAV. Durante el segundo trimestre de 2022, la CEAV impartió 12 cursos sobre: el ABC del acompañamiento a víctimas; Ley General de Víctimas; Modelo Integral de Atención a Víctimas; Enfoques transversales para la Atención a Víctimas y Reparación Integral del Daño. la Conferencia: Violencia contra las mujeres a servidoras y servidores públicos de la Secretaría de la Defensa Nacional. En estos cursos participaron 974 personas del servicio público que laboran en la Coordinación Nacional Antisecuestro, en la Fiscalía General de la República y en el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de las Familias. De acuerdo con la composición por sexo de estas instituciones, se registró una participación mayor de hombres (56.9%) que de mujeres (43.1%).

Finalmente, con el objetivo de contribuir al ejercicio de los derechos de las personas lactantes, la CEAV cuenta con un Lactario, ubicado en el edificio de las oficinas centrales. Durante el segundo trimestre de 2022, se reporta que este espacio fue utilizado por una trabajadora.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Una de las complicaciones que existen tiene que ver con las medidas de austeridad de recursos presupuestarios, toda vez que para ejercer algunos recursos es necesario solicitar una autorización especial a la SHCP, situación que retrasa y pone en riesgo el procedimiento de contratación de servicios de estudios e investigaciones.

**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 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

## 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

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.



### 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, afromexicanas, 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 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 **segundo trimestre** de 2022 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



## 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

- **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 abril se llevó a cabo la Vigésimo Sexta Sesión Ordinaria del SNIMH, en donde las titulares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y del INMUJERES, así como la encargada del despacho del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), firmaron el Acta de Instalación del Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-CSFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.

En la sesión, el INMUJERES expuso la ratificación de México a los convenios 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y el 190 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y presentó un análisis del seguimiento al *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual* en la Administración Pública Federal (APF).

La representante del Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH) de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) compartió sus acciones y publicaciones y destacó el "Atlas de Igualdad y de Derechos humanos". El INMUJERES, por su parte, presentó el Informe Estadístico sobre la Situación de las Mujeres en México y se compartieron las buenas prácticas en la configuración de los programas de trabajo que se realizan para la implementación del PROIGUALDAD 2020-2024 en la Secretaría de Gobernación (SEGOB) y Petróleos Mexicanos (PEMEX).

El titular de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) presentó el estudio "Reducción de la brecha salarial debido al incremento del salario mínimo".

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Finalmente, las representantes de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) y del INMUJERES presentaron los aspectos más destacados del Segundo informe de actividades de la Comisión para el Seguimiento de las Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW).

En la sesión se contó con la participación de 29 instituciones integrantes del SNIMH,<sup>30</sup> 12 instituciones invitadas permanentes<sup>31</sup> y tres instituciones invitadas.<sup>32</sup>

Se aprobaron tres acuerdos, donde destaca el acuerdo a cargo del INMUJERES, relativo a que se convocará, en un periodo máximo de 60 días hábiles, a las instituciones integrantes e invitadas permanentes del SNIMH, a mesas de trabajo para revisar el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual* en la APF, así como para fortalecer y armonizar dicho instrumento con las disposiciones aplicables en materia de acoso y hostigamiento 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.**

##### ○ **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**

En junio, el INMUJERES llevó a cabo el foro “La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en el Ecosistema Agroindustrial y de Intermediación Financiera” en colaboración con Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA). El objetivo fue promocionar la certificación en la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación* y difundir entre los centros de trabajo agropecuarios y agroindustriales, sectores en los cuales las mujeres suelen estar subrepresentadas o trabajar en condiciones de precariedad, las herramientas necesarias para modificar o crear procedimientos en su 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.

Se contó con la asistencia de 97 personas, 63 mujeres y 34 hombres. Entre las personas asistentes estuvieron representantes de los centros de trabajo interesados en las temáticas relacionadas con la certificación pertenecientes al ecosistema agroindustrial y de intermediación financiera y personas de los sectores público y privado.

En mayo, el INMUJERES llevó a cabo el foro “Implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, en coordinación con el CONAPRED, con el objetivo de promocionar la certificación en la Norma y difundir sus herramientas a fin de promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Contó con la participación de 68 personas, 52 mujeres y 16 hombres pertenecientes a las UIG de diversas dependencias de la APF y representantes de centros de trabajo interesados en la certificación.

<sup>30</sup> El INMUJERES, la SEGOB, la SRE, la SEDENA, la SEMAR, la SSPC, la SHCP, la Secretaría de Bienestar, la SEMARNAT, la SENER, la Secretaría de Economía, la SADER, la SFP, la SEP, la SS, la STPS, la SEDATU, la Secretaría de Cultura, la SECTUR, la CJEF, Presidencia de la República, la CEAV, la CONAPRED, el ISSSTE, el IMSS, el INAPAM, el INPI, el SNDIF y la CONAGO.

<sup>31</sup> La CNDH, el INE, la CFE, PEMEX, la SCJN, el TFJA, la Cámara de Diputados, la FGR, el INAI, la CONADE, el Senado de la República y el INAFED.

<sup>32</sup> El CONEVAL, el INEGI y la CONASAMI.

## 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

Asimismo, entre abril y junio, el Instituto brindó 84 asesorías<sup>33</sup> a centros de trabajo interesados en certificarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. A junio, el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados registra 489 centros<sup>34</sup> de trabajo con 5,353 sitios, en beneficio de 821,402 personas que laboran en ellos, de las cuales 46% 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.

#### 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.

El INMUJERES también fortalece el trabajo con las IMEF mediante el FOBAM, promoviendo el impulso de proyectos con perspectiva de género e interculturalidad, con análisis interseccional y enfoque de derechos humanos, que contribuyen a la erradicación del embarazo infantil y la disminución del embarazo en adolescentes, a través de la prevención y atención en el marco de la ENAPEA.

##### Fondo para el Bienestar y el Avance de las Mujeres FOBAM.

<sup>33</sup> Las asesorías se dividen en: 62 correos electrónicos, 17 llamadas telefónicas y cinco reuniones (cuatro virtuales y una presencial).

<sup>34</sup> La reducción en el número de centros de trabajo certificados, respecto al primer trimestre, se debe a que la vigencia de la certificación es de cuatro años y una vez concluido el periodo los centros de trabajo se dan de baja del padrón hasta que vuelven a tramitar una nueva certificación.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En abril, del total del recurso aprobado para el FOBAM por \$91,399,865.00, se dispersaron \$85,903,390.82 a las 32 IMEF para la ejecución de los proyectos beneficiados para el ejercicio 2022.

Al existir un remanente por un monto de \$5,496,474.18, en mayo se publicó, en el sitio web del INMUJERES, el *Aviso por el que se modifican las Bases de Participación de la Convocatoria del Fondo para el Bienestar y el Avance de las Mujeres (FOBAM)*,<sup>35</sup> así como la *Convocatoria para que las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF) lleven a cabo acciones complementarias que fortalezcan los proyectos beneficiados y aprobados por el Comité Dictaminador en el marco del FOBAM, ejercicio fiscal 2022*,<sup>36</sup> en la cual se estableció que las IMEF podían acceder a un monto de hasta \$549,647.49.

Como resultado de la segunda convocatoria, las IMEF beneficiadas fueron Guerrero, Hidalgo, Nayarit, Oaxaca, San Luis Potosí, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas, con un monto total de \$4,860,000.00.

Finalmente, en junio se dispersó el monto total de \$90,763,390.82 para la ejecución de los proyectos beneficiados para el ejercicio 2022.

#### 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 segundo trimestre del año, los sitios *puntogénero* y *Cero Tolerancia* del INMUJERES –con los cuales se promueven los materiales educativos, la certificación y los cursos en línea–, contaron con el siguiente número de visitas:

**Cuadro 1**  
**Número de visitas al sitio *puntogénero*: formación para la igualdad, durante el segundo trimestre de 2022**

Mes	Número de visitas
Abril	37,171
Mayo	39,858

<sup>35</sup> [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/723489/AVISO-ACCIONES\\_COMPLEMENTARIAS\\_2022.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/723489/AVISO-ACCIONES_COMPLEMENTARIAS_2022.pdf)

<sup>36</sup> [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/723815/CONVOCATORIA\\_ACCIONES\\_COMPLEMENTARIAS\\_2022.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/723815/CONVOCATORIA_ACCIONES_COMPLEMENTARIAS_2022.pdf)

## 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

Junio	88,807
<b>Total</b>	<b>165,836</b>

**Fuente:** Google Analytics, Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos, Secretaría Ejecutiva, INMUJERES. La información se reporta con corte al 30 de junio de 2022.

**Cuadro 2**  
**Número de visitas al micrositio Cero Tolerancia,**  
**durante el segundo trimestre de 2022**

Mes	Número de visitas
Abril	7,500
Mayo	7,465
Junio	8,826
<b>Total</b>	<b>23,791</b>

**Fuente:** Google Analytics, Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos, Secretaría Ejecutiva, INMUJERES. La información se reporta con corte al 30 de junio de 2022.

#### a. Nuevas producciones de cursos en línea

Los materiales educativos y cursos en línea se han constituido en la principal modalidad de capacitación que brinda el INMUJERES para responder y atender la amplia demanda de solicitudes de capacitación y profesionalización en la PNIMH del personal del servicio público de la APF, del sector privado y social y de la población en general. Por ello, durante el segundo trimestre del año se produjeron dos cursos en línea nuevos “Comunicación Incluyente y sin sexismo” y “Masculinidades: modelos para transformar” y para su lanzamiento se aplicaron mejoras en la versión de producción web; en instrucciones didácticas, contenidos y en actividades y reactivos de evaluaciones. Se aplicó el diseño adaptativo para su visualización en dispositivos móviles; se configuraron las evaluaciones de aprendizaje, las encuestas de satisfacción y las constancias de acreditación, y se realizaron pruebas de funcionamiento en la plataforma *Moodle*.

Adicionalmente se obtuvieron los siguientes resultados:

- Con relación al desarrollo del curso en línea “Vida sin Violencia”, el cual se produce en colaboración con ONU Mujeres, se reformuló la estructura temática con el nuevo equipo responsable por parte de ONU Mujeres; se revisó y retroalimentó la nueva propuesta de cronograma para el desarrollo y producción del curso, y se revisaron los contenidos del Módulo 1 sobre qué es la violencia contra las mujeres, las causas, consecuencias y principales víctimas.
- Del curso “Atención a casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal”, se reelaboraron parte de los contenidos, actividades y recursos didácticos de las cuatro unidades con la finalidad de mejorar su alineación y eficiencia para el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje. Se aplicaron cambios a nivel de producción a contenidos y actividades de las unidades, se reeditaron y rediseñaron los descargables de las unidades y se alojó la versión actualizada del calendario de

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

actividades. El curso se configuró y replicó en Moodle en tres emisiones que serán impartidas durante el segundo semestre de 2022.

- En el sitio *puntogénero*, se rediseñó la sección de “Certificate” con la finalidad de facilitar la experiencia de navegación y atención a las necesidades de información de las personas usuarias. Lo anterior implicó desarrollar una propuesta visual de la nueva estructura, desarrollar el diseño de la nueva línea gráfica y la identidad para cada estándar o competencia, ajustar contenidos existentes y generar nuevos recursos. El nuevo sitio incluye un video introductorio y explicativo de la estrategia de certificación; se incluyó información por cada estándar y para la competencia, que incluye un ranking de proveedores para facilitar la selección de prestadores de servicios, un repositorio para el Comité de Gestión por Competencias para la Igualdad de Género, una plataforma virtual de consulta y seguimiento para dicho Comité, una sección de preguntas frecuentes y de consulta.
- Se elaboró y emitió, a través del sitio *puntogénero*, el documento *Orientaciones para capacitar al personal del servicio público en materia de igualdad de género, no discriminación y derecho de las mujeres a una vida libre de violencias*, con el propósito de recomendar una serie de acciones para institucionalizar la capacitación y certificación en género en los programas anuales de capacitación de las dependencias federales.
- **Certificación en estándares y competencias del sector para la igualdad de género**

Para el lanzamiento de las primeras emisiones de los cursos en línea 2022, se realizaron las siguientes tareas y resultados:

- Se elaboraron las propuestas de mejora y pruebas finales de funcionamiento para el lanzamiento de la plataforma de inscripciones a los cursos en línea (ICL).
- De forma paralela, se atendieron 514 *tickets* de solicitudes relacionadas con recuperación de constancias de acreditación, datos de registro o información sobre los cursos en línea para 2022. Además, se actualizó el registro de personas enlaces a los cursos en línea, a junio se cuenta con 159 enlaces activas.
- Se elaboraron y diseñaron infografías para el registro e inscripción a los cursos en línea a través de la plataforma ICL. Se actualizaron e incluyeron las fichas técnicas, los calendarios de inscripciones y emisiones y los *flyers* promocionales finales en las páginas de cada uno de los cursos en línea; y se preparó la convocatoria para su apertura.
- Se llevaron a cabo tres reuniones, en junio, vía *Zoom*, con más de 300 personas enlaces institucionales a los cursos en línea e integrantes y titulares de las UIG, con el fin de presentar las *Orientaciones para capacitar al personal del servicio público en materia de igualdad de género, no discriminación y derecho de las mujeres a una vida libre de violencias*, elaboradas por el INMUJERES.

De abril a junio se capacitaron 87 mujeres y 58 hombres mediante acciones de capacitación presenciales y asincrónicas.

Si bien no se programó la impartición de capacitaciones en este trimestre, la meta se superó debido a que se atendieron solicitudes de capacitación por parte de las dependencias y entidades para fortalecer las competencias de su personal en temas de igualdad de género y violencias contra las mujeres.

A continuación, se muestra el desglose por actividad educativa:

**Cuadro 3**  
**Capacitaciones impartidas durante el segundo trimestre de 2022**

Capacitación	Mujeres	Hombres	Total
Importancia de los presupuestos públicos con perspectiva de género	2	2	4
Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres: Anexo 13 del	5	3	8

## 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 de Egresos de la Federación 2022				
Alto al hostigamiento y acoso sexual	27	8		<b>35</b>
El papel de los medios de comunicación en el abordaje de la violencia contra las mujeres	4	5		<b>9</b>
Manos a la obra por la igualdad	20	18		<b>38</b>
Protocolo Único de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	19	26		<b>45</b>
Violencia contra las Mujeres	17	1		<b>18</b>
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>63</b>		<b>157</b>

**Fuente:** Dirección de Monitoreo y Evaluación, Dirección General de Planeación y Evaluación, INMUJERES. La información se reporta con corte al 30 de junio de 2022.

Las capacitaciones impartidas se describen a continuación:

- “Importancia de los presupuestos públicos con perspectiva de género”, impartida en abril al personal directivo del Instituto de la Mujer de Baja California (INMUJERBC), de Planeación y Evaluación de la Secretaría de Hacienda del estado y académicos de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), como parte de la asesoría y fortalecimiento de capacidades institucionales para el diseño del Diplomado en Presupuesto, Seguimiento y Monitoreo para el Funcionariado Público Estatal para el Ejercicio 2022 en Baja California. Tuvo como objetivo brindar acompañamiento en la preparación y planeación del diplomado que permita contar con un proyecto de presupuesto de egresos con perspectiva de género en el estado.
- “Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres: Anexo 13 del Presupuesto de Egresos de la Federación 2022”, realizada en dos sesiones (una en mayo y otra en junio), dirigida al personal directivo de la Secretaría de las Mujeres de Zacatecas, con el fin de que conozcan el marco normativo, el proceso de programación y presupuestación de la Federación, las plataformas de seguimiento, así como los instrumentos técnicos para incorporar la perspectiva de género en la elaboración del proyecto de PEF, para contar con elementos que les permitan gestionar sus propios procesos e instrumentos locales en la materia.
- “Alto al hostigamiento y acoso sexual”, dirigido a personal del Servicio Postal Mexicano (SEPOMEX) mediante un proceso formativo de siete sesiones, impartidas en junio, con el objetivo de fortalecer sus competencias para diseñar acciones educativas en materia de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual con base en la *Guía de contenidos y recomendaciones didácticas para sensibilizar en el Protocolo*, elaborada por el INMUJERES, con lo que se contribuye para avanzar en las acciones de sensibilización que establece el *Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual* debido a que la dependencia se comprometió a que las personas capacitadas repliquen las acciones de capacitación entre su personal.



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- “El papel de los medios de comunicación en el abordaje de la violencia contra las mujeres”, impartido en junio a integrantes de Radio Tepoztlán, radiodifusora integrante de la Red de Radios Comunitarias de México, A.C. El objetivo del curso fue que las y los participantes elaboraran un decálogo de compromisos para abordar este tema desde el marco de derechos humanos y la perspectiva de género a fin de contribuir a la eliminación de sesgos sexistas en la difusión de la problemática.
- “Manos a la obra por la igualdad”, fue un proceso formativo de cinco módulos distribuidos en sesiones quincenales<sup>37</sup> dirigido a personal de la Fundación Construyendo y Creciendo, que brinda asesoría educativa con el fin de que las personas participantes desarrollen habilidades y competencias para elaborar acciones para la igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de las violencias contra las mujeres, desde una perspectiva de género. La Fundación se comprometió a llevar a cabo las acciones para la igualdad diseñadas por el grupo capacitado y dar seguimiento a los resultados.
- “Protocolo Único de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual” se impartió, en junio, al personal de la Agencia Espacial Mexicana en el marco de la emisión de su pronunciamiento de Cero Tolerancia hacia estas prácticas de violencia en cumplimiento a lo que establece el Protocolo. La capacitación tuvo el objetivo de que las y los participantes conocieran la importancia del Protocolo, así como las disposiciones y principios que establece para la construcción de un ambiente laboral libre de hostigamiento y acoso sexuales.
- “Violencia contra las Mujeres”, se impartió en junio a camaristas del Hotel Marriot que viven situaciones violencia, de acuerdo con la información proporcionada por su área de Recursos Humanos. El objetivo de la actividad fue que conocieran qué es la violencia contra las mujeres, sus tipos y modalidades y que existe el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres.

Adicionalmente, se participó en actividades para coadyuvar a la atención de las necesidades de capacitación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y violencia contra las mujeres:

- Se continuó con las acciones de colaboración con el Instituto Nacional de Educación para Adultos (INEA). En mayo se llevó a cabo una reunión con el equipo focal del INEA para revisar los cursos que ofrece a la población con rezago educativo a nivel primaria y secundaria, elaborar un documento con propuestas y un primer esbozo de temas para el desarrollo conjunto de un curso sobre el derecho a la igualdad.
- Para el cumplimiento de 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,<sup>38</sup> se participó en una reunión, en junio, con el Grupo de Trabajo Interinstitucional (GTI)<sup>39</sup> para definir cómo concluir la atención a las observaciones recibidas de las representaciones legales del caso, a partir de los acuerdos se hicieron los ajustes requeridos a los documentos “Diagnóstico de Necesidades de Capacitación” y “Propuesta de capacitación derivada de este ejercicio”, mismos que se enviarán a la SEGOB para su entrega oficial.

En atención a las solicitudes de diversas instituciones para la migración de los cursos en línea, en el segundo trimestre se elaboraron documentos marco para los compromisos que las partes colaboradoras asumen tanto para la migración como para la adaptación de los cursos en línea del INMUJERES en otras plataformas institucionales. Se obtuvieron los siguientes resultados:

<sup>37</sup> Las sesiones se impartieron en febrero, marzo y concluyeron en abril.

<sup>38</sup> Dicha recomendación dispone la realización de capacitaciones dirigidas a crear competencias y capacidades en agentes policiales y ministeriales, fiscalías y comisiones de búsqueda, sobre temas relacionados con el principio de igualdad, no discriminación y debida diligencia.

<sup>39</sup> El GTI está conformado por la SEGOB, a través de la Unidad para la Defensa de los Derechos Humanos (instancia coordinadora) y la CONAVIM (instancia asesora), por la Fiscalía General del Estado de Chihuahua, el Instituto Chihuahuense de las Mujeres, la Comisión Nacional de Búsqueda y el INMUJERES (instancia asesora).



## 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 caso a del IMSS, los cursos en línea del INMUJERES se imparten en dos diferentes plataformas institucionales. Además, se inició un proceso de adaptación para la plataforma CLIMSS que ha iniciado el desarrollo de adecuaciones de los cursos “Inducción a la igualdad” y “Súmate al Protocolo”.
- La Dirección General de Bachilleres de la SEP migró exitosamente el curso “Súmate al Protocolo” el cual impartirán entre el personal administrativo y docente de los Centros de Estudio de Bachillerato y Preparatorias Federales; además, en junio, solicitaron la migración a su plataforma de los cursos “Comunicación incluyente y sin sexismo” y “Masculinidades: modelos para transformar”.
- En el caso de PEMEX, debido a la incompatibilidad entre su plataforma y la del INMUJERES, se entregaron los archivos y materiales para la adaptación, por parte de la Gerencia de Capacitación de PEMEX, del curso “Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres”, a la plataforma Solución Institucional de Recursos Humanos y Nómina (SIRHN), de uso obligado para el personal de dicha entidad. Una vez completada la adaptación y previo a su lanzamiento, el INMUJERES la revisará y validará.
- En atención a la solicitud de parte de Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano de la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes (SICT), se realizó una reunión de trabajo en la que se analizó la viabilidad de la migración, sin embargo, la cantidad de personas a capacitar se podrá atender a través de la plataforma del INMUJERES.
- **Seguimiento a la operación de la certificación con el CONOCER y prestadores de servicios**

De abril a junio se certificaron 92 mujeres y ocho hombres en los diferentes estándares y competencias que oferta el Instituto.

**Cuadro 4**  
**Número de personas certificadas por estándar o competencia,**  
**sexo y ámbito de pertenencia**

Estándar/ Competencia	OSC*		IP*		APM*		APE*		APF*		C*		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
EC0308 Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico					13								13	
EC0433 coordinación de refugios para mujeres víctimas de violencia familiar, sus hijas e hijos									1				1	0
EC0497 Orientación telefónica a mujeres y víctimas de la violencia basada en el género					18	2	4				5	1	27	3
EC0539 Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género	10	2			24	2	7				4		45	4

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF									6	1			6	1
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>2</b>			<b>55</b>	<b>4</b>	<b>11</b>		<b>7</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>92</b>	<b>8</b>

\*OSC: Organización de la Sociedad Civil, IP: Iniciativa Privada, APM: Administración Pública Municipal, APE: Administración Pública Estatal, APF: Administración Pública Federal y C: Ciudadanía.  
 Fuente: Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos, Secretaría Ejecutiva, INMUJERES. La información se reporta con corte al 30 de junio de 2022.

Adicionalmente, de abril a junio, se recibieron 10 solicitudes de soluciones de certificación y capacitación para operar estándares del sector para la igualdad. Su distribución se presenta en la siguiente tabla:

**Cuadro 5**  
**Solicitudes recibidas por las soluciones de certificación y capacitación**

Mes de revisión y resolución	Prestador de servicio	Estándar solicitado	Dictamen
Recibida en marzo, complementada y respondida en mayo de 2022	ECE Entidad Universidad de Guadalajara	EC0539 Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género	No favorable
Abril	Entidad de Certificación y Evaluación del Instituto Tecnológico de Chimalhuacán	EC0539 Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género	No favorable
Abril	ECE GRUPO CONAMAT S.A DE C.V.	EC0539 Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género	No favorable
Abril	Fundación para el Desarrollo Humano Cívica, A.C., S.C.	EC0497 Orientación telefónica a mujeres y víctimas de la violencia basada en el género	No favorable
Mayo	Organismo Certificador Especialistas en Asesoría, Consultoría y Capacitación PR&H.C.	EC0539 Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género	Favorable
Mayo	OC "Centro de Evaluación Educativo y de Competencias Profesionales de Hidalgo, CEECPH"	EC0497 Orientación telefónica a mujeres y víctimas de la violencia basada en el género EC0539 Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género	No favorable
Mayo	ECE Fundación México	EC0539 Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género	Favorable
Mayo	Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Campeche	EC0308 Capacitación Presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico	No favorable
Junio	ECE Nelkuali CEECPH	EC0308 Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de	Favorable

## 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			
		Igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico	
<p><b>Fuente:</b> Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos, Secretaría Ejecutiva, INMUJERES. La información se reporta con corte al 30 de junio de 2022.</p> <p>Con relación al trabajo de acompañamiento que se realiza con las soluciones de evaluación/capacitación y como parte de los acuerdos establecidos en la 6ª reunión anual con prestadores de servicios de certificación,<sup>40</sup> en abril se recibieron las propuestas, por parte de los prestadores de servicios, de acciones de mejora respecto a los hallazgos particulares detectados en la evaluación de satisfacción 2021. Las acciones propuestas fueron de carácter correctivo ante las siguientes áreas de oportunidad: reforzamiento del personal capacitador y evaluador, revisión y corrección de materiales de capacitación y definición de parámetros de calidad para la logística en sus servicios. Estas propuestas se aplicaron entre abril y mayo por cinco prestadores de servicios.<sup>41</sup></p> <p>Respecto a las acciones de certificación para personas consejeras, en la “Competencia Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual”, se concluyó la estrategia integral para la certificación de estas figuras que incluye cuatro aspectos medulares: 1) la preparación de la certificación de personas consejeras para la evaluación, 2) la conformación de grupos evaluadores en el interior de las dependencias de la APF, 3) la actualización y recertificación de personas consejeras certificadas en la Competencia anterior y 4) un programa de acompañamiento a esta figura. La estrategia se publicó en el sitio <i>puntogénero</i>, como parte de las <i>Orientaciones para Capacitar y Certificar al Personal del Servicio Público en materia de Igualdad de Género, No Discriminación y Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias</i>; y fue difundida en las reuniones, realizadas en junio, con las UIG.</p> <p>Respecto al desarrollo de estándares y competencias, en mayo se llevó a cabo una reunión con representantes de las organizaciones Doulas Monterrey y Liga de la Leche en Monterrey, con el objetivo de conocer una iniciativa para desarrollar un estándar de competencia que certifique la promoción de la lactancia materna. Se acordó el envío, por parte de las organizaciones, de su proyecto de manera formal a la vicepresidencia del Comité de Gestión por Competencia para la Igualdad de Género, a cargo del INMUJERES, para que sea valorado y, de ser aprobado, se brinde el acompañamiento metodológico que se requiere.</p> <p>En junio se participó en una reunión con la responsable de la UIG en el INE y personal de la Dirección de Procedimientos de Remoción de Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales (OPL) y de Violencia Política contra las Mujeres, con el fin de darle seguimiento al análisis de factibilidad del proyecto para desarrollar una competencia orientada a certificar a las personas responsables de la atención a presuntas víctimas de violencia de género. La propuesta se considera viable por lo que se enviará un cronograma de actividades para llevar a cabo el proyecto, considerando los tiempos de los equipos de ambas instituciones.</p>			

<sup>40</sup> Realizada en marzo.

<sup>41</sup> El Centro Iberoamericano de Formación y Certificación SC (CIFORCE); Grupo Valuati; Onyalistli Centro de Investigación, Análisis y Formación para el Desarrollo Humano, A.C.; Talento Humano para la Productividad Empresarial y Desarrollo Social (Talentum), y el Instituto de Mejores Gobernantes.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Específicamente, en 2022, las prioridades del INMUJERES para dar atención y cumplimiento al PI 2020-2024, son las siguientes:

1. Dar seguimiento de la Política Nacional de Igualdad.
2. Impulsar un Sistema Nacional de Cuidados.
3. Promover la autonomía económica de las mujeres.
4. Coadyuvar en la prevención de la violencia contra las mujeres.
5. Impulsar la participación política de las mujeres.
6. Promover la salud sexual y reproductiva de niñas, adolescentes y mujeres.

Cabe señalar que en 2022 el INMUJERES, de acuerdo con su mandato institucional, continuará fortaleciendo la Política Nacional de Igualdad con los criterios de federalismo, vinculación, transversalidad e interseccionalidad, por lo que el enfoque territorial constituye uno de los ejes de trabajo interés.

El trabajo del INMUJERES, orientado con las prioridades antes mencionadas y articuladas en el quehacer cotidiano por la coordinación interna, se materializará en el impacto que se tenga en el área de enfoque a través de los programas y proyectos territoriales que apoya el Instituto.

La emergencia sanitaria por COVID-19 y las consecuencias desproporcionadas que ha tenido en la vida de las mujeres en México, ha requerido al INMUJERES innovar y reorientar su quehacer. Por ello el Instituto ha fortalecido diversas actividades incluidas en el PI 2020-2024, con el fin de dar atención a los nuevos retos que aquejan a las personas que habitan en el país, poniendo especial énfasis en las mujeres y niñas.

Para más información consultar el Informe de Resultados del Instituto Nacional de las Mujeres, periodo Abril-junio 2022.

## 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 presencia de mujeres en los mercados laborales continúa elevándose y tienen mayor acceso a

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

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, a los objetivos prioritarios 2, 5 y 6 del Proigualdad, al Programa Institucional 2020-2024 del Instituto Nacional de las Mujeres principalmente a los objetivos prioritarios 1 y 2; además de contemplar el compromiso del gobierno federal de brindar beneficios directos a las mujeres con el propósito de alcanzar su bienestar.

Asimismo, el PFTPG podrá contribuir al cumplimiento del Programa Especial para la Productividad y la Competitividad 2020-2024, publicado el 31 de diciembre de 2020 en el Diario Oficial de la Federación, que tiene entre sus objetivos incrementar la dotación de los recursos de la economía nacional y mejorar su asignación; y al 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 2022. DOF: 21/12/2021

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Los recursos otorgados a las IMEF y las IMM tienen el carácter de subsidios, por lo que de conformidad con el artículo 10 de la LFPRH, mantienen su naturaleza jurídica de recursos públicos federales, razón por la que deberán ejercerse observando las leyes, reglamentos y demás normatividad federal aplicable, sujetándose a los criterios de objetividad, equidad, transparencia, publicidad, selectividad y temporalidad. Por lo anterior, las Instancias deberán reducir al mínimo indispensable los gastos para la coordinación y seguimiento de los proyectos, en atención a lo establecido en el artículo 134 constitucional en el cual se señalan que el uso 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)

los recursos se administrará con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados, así como las disposiciones establecidas en la Ley Federal de Austeridad Republicana.

Modalidades:

- I. Diseño e implementación de acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito estatal.
- II. Diseño e implementación de acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito municipal y en las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México.

Criterios generales para la formulación de los proyectos Para la formulación del proyecto, la IMEF y las IMM deberán:

- Incorporar la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, considerar la integralidad y complementariedad de las acciones que lo componen con el propósito de contribuir a la disminución de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local.
- Alinear las metas a alguno de los objetivos prioritarios, estrategias prioritarias y acciones puntuales del Proigualdad 2020-2024 que se señalan en el Anexo 1.
- Considerar los montos máximos del proyecto, los cuales deben incluir los gastos para la coordinación y seguimiento señalados en el numeral 6 de las presentes ROP.
- Algunas de las metas que integren el proyecto deberán contemplar 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.
- Contemplar que no se beneficiarán metas que hayan sido ejecutadas en el ejercicio fiscal anterior, con excepción de: aquellas vinculadas al fortalecimiento institucional para favorecer el desarrollo de las capacidades organizacionales, técnicas y operativas de los MAM; para fortalecer los CDM y las metas tipo previamente validadas por la CVP que son de especial interés para el Inmujeres.

Para los proyectos de la Modalidad I deberán:

- Seleccionar al menos cinco de las trece metas previamente validadas por la CVP, las cuales cumplen con lo señalado en los numerales “3.4 Ejes temáticos” y “3.5 Alineación de los proyectos” y se vinculan a temas de especial interés para el Inmujeres. Las metas se pueden consultar en el Anexo 1 y se establecerán en la Plataforma e-transversalidad 4.0.
- Considerar los diferentes documentos para la implementación de las metas validadas por la CVP.
- En caso de incluir alguna meta vinculada al eje temático Condiciones mínimas para implementar la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, esta deberá contribuir al avance de los temas contemplados en la Plataforma México Rumbo a la Igualdad. En particular impulsar que la creación de las Instancias Municipales de las Mujeres se considere en la Ley Orgánica Municipal o su equivalente.
- Una de las metas deberá referirse al fortalecimiento de los Centros para el Desarrollo de las Mujeres. Además, se sugiere considerar al menos, el mismo número de CDM que operaron en la entidad federativa durante el ejercicio fiscal 2021. Las IMEF podrán consultar en la página electrónica institucional del Inmujeres el listado con el número de CDM que operan en la entidad.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

- Considerar un máximo de 13 metas.
- Contemplar que los municipios en los que se pretenda instalar u operar un CDM, no deberán tener adeudos derivados de su participación en alguna modalidad de emisiones anteriores del PFTPG; en este sentido, deberán contar con el oficio de terminación correspondiente al ejercicio fiscal en que hayan participado durante el periodo de 2013 a 2020, así como no tener reintegros pendientes derivados de auditorías practicadas por los órganos de auditoría y control federales. Para ello, deberán consultar en la página electrónica institucional del Inmujeres el listado de instancias que cuentan con adeudos derivados de su participación en ejercicios fiscales anteriores.
- En caso de que en el ejercicio fiscal anterior la IMEF haya generado un reintegro mayor al 5%, se aplicará un descuento proporcional al porcentaje reintegrado, dicha situación se notificará por escrito con el propósito de que se ajuste el proyecto dentro del plazo establecido en el numeral 5.1.

En el caso de los proyectos de la Modalidad II:

- Seleccionar al menos uno de los ejes temáticos mencionados en el numeral 3.4 de las presentes ROP. Seleccionar al menos una meta.
- Considerar los documentos para la implementación de las metas validadas por la CVP.
- Consultar en la página electrónica institucional del Inmujeres el listado de instancias que cuentan con adeudos derivados de su participación en ejercicios fiscales anteriores.

### 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 **segundo trimestre** de 2022 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 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.**



## 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 del año, el INMUJERES realizó la transferencia del recurso a la Tesorería o dependencias homólogas en cada entidad federativa; el monto total autorizado y transferido fue de \$372,426,337.80 de los cuales \$283,626,337.80 corresponden a la Modalidad I<sup>42</sup> y \$88,800,000.00 a la Modalidad II.<sup>43</sup>

El recurso se transfirió para la ejecución de los proyectos de 476 MAM, 32 IMEF en la Modalidad I y 444 IMM en la Modalidad II.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Cabe señalar que en 2022 el INMUJERES, de acuerdo con su mandato institucional, continuará fortaleciendo la Política Nacional de Igualdad con los criterios de federalismo, vinculación, transversalidad e interseccionalidad, por lo que el enfoque territorial constituye uno de los ejes de trabajo interés.

La emergencia sanitaria por COVID-19 y las consecuencias desproporcionadas que ha tenido en la vida de las mujeres en México, ha requerido al INMUJERES innovar y reorientar su quehacer. Por ello el Instituto ha fortalecido diversas actividades incluidas en el PI 2020-2024, con el fin de dar atención a los nuevos retos que aquejan a las personas que habitan en el país, poniendo especial énfasis en las mujeres y niñas.

<sup>42</sup> Modalidad I. Diseño e implementación de acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito estatal.

<sup>43</sup> Modalidad II. Diseño e implementación de acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito municipal y en las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México.

**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 25 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. Colima
7. Edo. de México
8. Guanajuato
9. Guerrero
10. Hidalgo
11. Jalisco
12. Michoacán
13. Morelos
14. Nuevo León
15. Oaxaca
16. Puebla
17. Quintana Roo
18. San Luis Potosí
19. Sinaloa
20. Tabasco
21. Tamaulipas
22. Tlaxcala
23. Veracruz
24. Yucatán
25. Zacatecas

## 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)

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Si 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 estas.

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. Hoy en día los Semilleros de las Agrupaciones Musicales Comunitarias cuentan con un número total de 3,379, participantes, donde 1,811 son niñas siendo el 53% y 1,568 niños el 47%.

Así mismo, los Semilleros de las Agrupaciones Musicales en el 2do trimestre, realizaron 63 actividades públicas presenciales y virtuales, con 28,639 asistentes de público en General, de los cuales 5 eventos realizados son específicos de igualdad de género y se realizaron en los estados de Morelos, Michoacán y Ciudad de México.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

##### Obstáculos:

- Debido a la contingencia de la Pandemia por COVID-19 y sus variantes y a la apertura escalonada de los espacios para los espectáculos a público abierto, donde se presentan los Semilleros de las Agrupaciones Musicales, no se realizan en su totalidad el número de eventos habituales.

##### 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: 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

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.

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

El diagnóstico es similar al del trimestre anterior, pues el problema e 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 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.

## 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 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.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

No se cumplió la meta. Partiendo de la idea de que el arte tiene el poder de motivar, inspirar y estimular el cambio, durante este trimestre, los centros de trabajo adscritos a la SGBA y SGPAI diseñaron e implementaron actividades con el fin de promover la reflexión en torno a la desigualdad y violencia de género en diferentes contextos sociales. Asimismo, la impartición de actividades lúdicas y pedagógicas es un objetivo constante de los centros de trabajo, puesto que la educación es el principal pilar sobre el que se construye un futuro equitativo. En este sentido, la Compañía Nacional de Danza ofreció un taller y una clase magistral a niñas bailarinas en Tlaxcala, con el fin de impulsar nuevo talento.

La Coordinación Nacional de Teatro, mediante el Programa de Teatro para Adultos, continuó haciendo hincapié a las directoras, dramaturgas y creadoras mexicanas tanto en la programación por convocatoria como en demás actividades, especialmente con las obras que abordaron temas de violencia de género, perspectiva de género o en las que la protagonista es mujer. En la oferta para infancias y adolescentes, esta premisa permea desde la Convocatoria dirigida a grupos profesionales especializados en público infantil y juvenil. A esto se sumaron las actividades en colaboración con Hombres por la equidad, ofrecido a las plantas técnicas y personal administrativo de la Coordinación. La Coordinación Nacional de Teatro ha trabajado antes con dicha asociación civil para ofrecer, igualmente, talleres y sesiones dentro de sus Jornadas de teatro y perspectiva de género. En el mismo sentido, el programa de Extensión Cultural llevó a cabo tres actividades de fomento a la lectura con la participación de actrices leyendo textos de autoras, como Viento quebrado de Dolores Castro, y Familias monstruosas de Fernanda Tapia, y continuó con su campaña del Día Naranja el 25 de cada mes.

Se llevaron a cabo actividades que enfatizaran la labor de las mujeres que han dedicado su vida al arte y a la concientización de la necesidad de generar cambios actitudinales para eliminar estereotipos y roles de género en los campos laboral, social y cultural. Así, se colaboró, por ejemplo, con el XVI Encuentro Internacional – XXI Iberoamericano de Mujeres en el arte: la Coordinación Nacional de Danza programó dos funciones a cargo de diferentes grupos de danza. De la misma forma, la Coordinación Nacional de Música y Ópera incluyó en su programación a la Orquesta Iberoamericana, la cual es dirigida por una mujer, con lo que se pretende visibilizar que este no es un puesto que solamente puedan ocupar hombres. Por su parte, la Orquesta de Cámara de Bellas Artes incluyó en su programación obras de compositoras, la mayoría de ellas mexicanas, como Guadalupe Olmedo, Ana Paola Santillán, Sofía Cancino de Cuevas, María Teresa Prieto,

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Gabriela Ortiz, Alma Mahler, Amy Beach, Maddalena Lombardini, Teresa Milanollo, Elvira Muratore y Claudia Montero, especialmente los estrenos mundiales de obras de dichas compositoras.

La Orquesta Sinfónica Nacional procuró visibilizar la obra de compositoras, con la interpretación de *Of Paradise and Light* de la estadounidense Augusta Read Thomas, así como de *Tzam* de la mexicana Gabriela Ortiz. La reivindicación del papel de la mujer en la música, así como su continua exposición en la programación de la OSN, ha venido a formar parte integral de la misión de este centro. El mismo propósito lo comparte el Cepromusic, que en este trimestre celebró el 60 aniversario de la compositora María Granillo en su cuarto concierto de temporada. Destacó que la compositora Ana Paola Santillán (50 aniversario) representó a México en la 68ª Tribuna Internacional de Compositores (IRC) en el Conservatorio di Musica Alessandro Scarlatti de Palermo, Italia, con la obra (E)STIGMa: at One End of the Spectrum la cual fue comisionada y estrenada en el 2021 por el Cepromusic, bajo la dirección de José Luis Castillo.

El Ceprodac continuó realizando nuevas producciones y emisiones para el ciclo de conversatorios Testimoniales, con algunas personalidades femeninas del arte y la cultura como protagonistas. Particularmente, el centro enfatizó el trabajo de mujeres escritoras como punto de partida para la creación de trabajos escénicos para soportes digitales, como *Elena y su canario*, en homenaje a Elena Poniatowska, y *La infinitud de la palabra*. Esto permitió el diálogo interdisciplinar entre danza y literatura. No obstante, destacó la creación de una obra por parte de las diez mujeres del elenco a partir de sus propias visiones y reflexiones de lo que significa ser mujer: *Mujer es mar-océano*.

En este trimestre, la Compañía Nacional de Ópera ofreció la Cantata David penitente K. 469, de Mozart, en la cual la presencia femenina es resaltada por la participación de las sopranos Anabel de la Mora y Luisa Mordel. Asimismo, se estrenó la ópera *Juana sin cielo*, de Alberto Demestres. En esta obra el personaje único y protagónico es interpretado por la soprano mexicana María Katzarava, dando vida a una heroína legendaria, que trasciende los múltiples escollos que le son impuestos por la sociedad de su tiempo, dando una lectura diferente a la que históricamente se le ha atribuido a la reina Juana I de Castilla. Dentro de este título, la soprano estuvo acompañada por tres actrices en la parte actoral, representando a Juana niña, Juana joven y una cortesana.

Por último, para la Red de Museos INBAL la programación de actividades, programas y demás acciones en torno a la igualdad de género se concretó en muestras y programas públicos, entre las que destacaron generaciones y visiones diversas: Susana Campos, Nancy van Overveldt, Rina Lazo, Vida Yovanovich, Las Pokiankitsch, Tina Modotti, y los colectivos Cx16 y Bravas Colectiva, por mencionar algunas. A ello se sumaron las múltiples acciones emprendidas por curadoras, investigadoras, académicas, técnicas (como las restauradoras del CENCROPAM).

- Número de acciones o actividades en torno a la igualdad de género en el trimestre: **81**
- Número de asistentes a las acciones o actividades en torno a la igualdad de género: **71,400**

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.

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.

## 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

6.3.7 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

“No puedes ser aquello que no puedes ver”. Esta cita de Marian Wright Edelman ayuda a encapsular el propósito del tipo de actividades que aquí se registran: mediante distintos tipos de actividades (en torno a la igualdad de género), visibilizar las experiencias de la mujer (y otras identidades y expresiones de género) dentro de distintas áreas (en este caso, en las artes). Se trata de no solo arrojar luz sobre los obstáculos que deben sortear las profesionales, sino también de mostrar las coyunturas y oportunidades que existen para aspirantes y personas ya establecidas que buscan producir un cambio.

La Coordinación Nacional de Teatro ha buscado propiciar un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia de género al, por ejemplo, proveer el espacio para informar y educar sobre la violencia de género con las actividades organizadas junto con Hombres por la equidad. No obstante, el poco interés demostrado subraya el obstáculo histórico que ha sido la falta de reconocimiento sobre la necesidad de generar una oferta de este tipo. Se continuará con la sensibilización del equipo operativo al interior de la institución para mantener el diálogo. Por su parte, la Coordinación Nacional de Danza también ve en las actividades artísticas la oportunidad de transmitir el mensaje del trato igualitario entre mujeres y hombres, esperando mayor difusión y audiencias más grandes. En este sentido, la Compañía Nacional de Teatro realizó giras de las obras Musas y Desazón en Veracruz y La Habana, respectivamente, que tratan historias de mujeres y sus luchas.

La Compañía Nacional de Danza, al igual que la Compañía Nacional de Teatro, busca mantener paridad y oportunidades equitativas en los diversos aspectos de su entorno laboral: administración, actividades artísticas, así como técnicas de producción, creación y operación. Por ello, en este trimestre la CND transmitió el poema Me gusta de la poeta Juana Peñate, en lengua indígena *Ch'ol*, en sus redes.

El Ceprodac disminuyó gradualmente las actividades de charlas y conversatorios con personalidad del arte y la cultura. Sin embargo, para periodos próximos se redirigen esfuerzos que amplíen la capacidad de producción del centro, con un enfoque de género. De forma parecida, la Coordinación Nacional de Música y Ópera reportó que, a pesar del esfuerzo por incluir tanto intérpretes como compositoras en sus conciertos, todavía resulta difícil encontrar equilibrio en presentar una programación representativa y equitativa. Debido a contagios de COVID-19 entre músicos, se tuvo que reprogramar el programa del séptimo concierto de

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

temporada que originalmente estaba dedicado a la música de las compositoras Itzá García, Andrea Chamizo y Liza Lim. La pandemia es un obstáculo constante para el que solo se tienen medidas de control hasta ahora.

Por otra parte, el programa de Extensión Cultural logró continuar sus ciclos de manera presencial tanto en el Palacio de Bellas Artes como en Orizaba, Veracruz, retomando y fortaleciendo sus actividades con la transmisión en vivo, reafirmando que es una de las más grandes oportunidades de las que hasta ahora se aprovechan en los centros de trabajo.

Los obstáculos y oportunidades para la Red de Museos han sido distintos en cada caso. Por ejemplo, una de las dificultades más notables ha sido la predominancia de la presencia masculina en las colecciones artísticas y documentales, además del escaso estudio de sus aportaciones a las prácticas e historia del arte. Sin embargo, se ha buscado la colaboración de mujeres artistas y agentes culturales que, desde las diferentes lecturas y narrativas que plasman a través de su labor, experiencias, sentires y saberes, no solo aporten perspectivas diversas y novedosas, sino que contribuyan a equilibrar la balanza, hacia un trabajo y una representación más equitativos. Desde contenidos digitales como los del Museo Nacional de Arte con las charlas Mujeres y miradas, o los de la Galería José María Velasco con el ciclo Contra viento y marea: mujeres en el arte, hasta las propias exposiciones presenciales ya mencionadas, ha sido el propósito contrarrestar la poca presencia de las mujeres en los acervos de los museos, ya sea a través de proyectos expositivos a partir de la obra de creadoras invitadas, o incentivando, mediante propuestas curatoriales, el “rescate” de piezas artísticas o de archivo de mujeres que forman parte de las colecciones.



## 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 y recién egresados/as de las escuelas del INBAL, específicamente en la formación de Iniciación Artísticas y los niveles Técnico y Superior, sin distinción de condición física, social, cultural o étnica, incluyendo en todo momento la igualdad de género evitando las desigualdades económicas, culturales y sociales entre mujeres y hombres.

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

Derivado de la emergencia sanitaria ocasionada por SARS-CoV 2, la matrícula escolar de las escuelas del INBAL, se vio disminuida, sin que esto pueda interpretarse como deserción, ya que obedece a bajas temporales ocasionadas por los siguientes motivos: traslado de los estudiantes a sus lugares de origen, problemas económicos por falta de empleo de los padres, falta de empleo para estudiantes con independencia económica, no adaptarse a la modalidad de clases a distancia, falta de infraestructura para desarrollar su formación en educación artística, enfermedad, principalmente de tipo emocional.

La baja de estudiantes en 2021 se reflejó de la siguiente manera:

**1.2 % en mujeres y  
1.8 % en hombres.**

Así mismo y dada la naturaleza de algunas disciplinas artísticas, la proporción entre mujeres y hombres se inclina considerablemente para las mujeres, ello se puede visualizar en las escuelas de Danza, en donde el 72.3% de la población son mujeres.

Otro elemento sustantivo es la importancia de continuar con el progresivo proceso de incorporar criterios de becas que contribuyan a la eliminación de estereotipos y a la equidad en todos los niveles educativos y en todas las disciplinas artísticas.

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

En cuanto a las estrategias que consideró la Subdirección General para evitar la deserción de estudiantes con una trayectoria acumulada, se consideraron la implementación de cursos remediales de regularización para evitar la reprobación de asignaturas, esto entre otras acciones considerando las especificidades de cada comunidad estudiantil.

Finalmente, la Subdirección General contempló el otorgamiento de prorrogar para el pago de inscripción y reinscripción para la población estudiantil con mayor vulnerabilidad.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

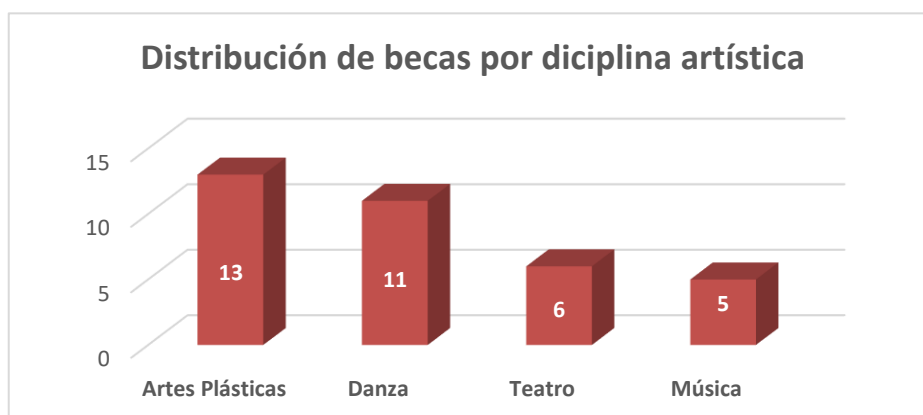
No se cumplió la meta, debido a que en esta ocasión las solicitantes mujeres no atendieron a cabalidad con los requisitos establecidos en convocatoria, sin embargo, se atención en un 95.23% respecto de la meta programada.

Se otorgaron 35 becas en la modalidad de Apoyo para la Titulación, en este sentido se atendió a las entidades federativas de Nuevo León (Monterrey) y Ciudad de México.

Se llevó a cabo la dispersión de 35 becas distribuidas de la siguiente manera:

	Mujeres	Hombres
<b>Becas otorgadas</b>	<b>20</b>	<b>15</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>57.20%</b>	<b>42.80%</b>

Así mismo se atendieron a las diferentes disciplinas de la siguiente manera:



Algunos de los factores que pudieron haber intervenido son los siguientes:

La emergencia sanitaria por SARS-CoV 2, ocasionó que algunos de los estudiantes o recién egresados, no pudieran concretar sus proyectos de titulación por el cierre de espacios escénicos, así como la falta de espacios en los cuales se proyectaba desarrollar sus proyectos.

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

### **INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
A raíz de la Emergencia Sanitaria, encontramos y capitalizamos nuevas formas y procedimientos con lógicas distintas a través de los cuales se optimizaron tiempos de respuesta a través del uso de tecnologías, mismas que permanecerán aún y cuando la emergencia hubiera concluido.

**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, se encuentra el de garantizar la perspectiva de género con estricto apego a los Derechos Humanos, a través de un 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 la profesionalización, capacitación y especialización para el personal de la Fiscalía General de la República (FGR), orientada a desarrollar sus competencias profesionales, así como a coordinar a las áreas responsables en su ejecución y cumplimiento.

Bajo este contexto, la DGFP -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 2022, atiende el programa transversal encaminado a lograr un impacto en la formación integral. Lo anterior, en cumplimiento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en específico del Título II, Capítulo V. Artículo 21, 22 y 23 fracción II y IV, Título III, Capítulo II, Artículo 38, fracciones III, IV y Sección Novena, Artículo 47, fracción I, incisos a, b, y c; asimismo, en los artículos 74 fracción IV y 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como el artículo 39 numeral 2 fracción XXIV y XXV, 45 numeral 1 y 3 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos.

Finalmente, la DGFP dará puntual cumplimiento a las acciones 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 en materia de Derechos Humanos.

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

Durante el ejercicio fiscal 2021, la Dirección General de Formación Profesional ofreció al personal de la Institución 16 actividades de capacitación, en las que aprobaron 1,759 personas servidoras públicas, de las cuales, 1,004 fueron mujeres y 755 hombres; lo que significó el 94.42% de aprobación respecto a las 1,863 personas que asistieron a las capacitaciones; entre ellas, 1,065 mujeres y 798 hombres.

Por lo anterior, es necesario reforzar las acciones para integrar más a los hombres en las actividades de capacitación, a fin de fomentar la participación igualitaria 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, quien es el encargado de perseguir e investigar los delitos federales y, por lo tanto, la incorporación de la perspectiva de género en dichas funciones es fundamental.

## 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

Resulta necesario que, tanto hombres como mujeres adquieran información y conocimientos que les permitan promover y aplicar los principios de igualdad de género en sus áreas de adscripción, así como en el desarrollo de sus funciones como personas servidoras públicas.

#### 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 servidoras públicas de la FGR que aprobaron las actividades académicas de capacitación y profesionalización, respecto del total de personas servidoras públicas asistentes a los cursos de capacitación en materia de Perspectiva de Género, Atención y Protección a Mujeres Víctimas de Violencia y Derechos Humanos en 2022.**

Con el propósito de contar con una participación igualitaria en actividades académicas en materia de género y derechos humanos de las mujeres, de enero a junio de 2022, la DGFP ofreció 3 actividades de capacitación, en las que aprobaron **598** personas servidoras públicas, de las cuales, 348 fueron mujeres y 250 hombres (ver Anexo 1 Población Atendida); lo que significó el **93.15%** de aprobación respecto a las **642** personas que asistieron a las capacitaciones, 367 mujeres y 275 hombres (Ver anexo 3 Notas adicionales); **0.18** puntos porcentuales por debajo de la meta programada al periodo de **93.33%**.

El comportamiento del indicador, obedeció a que, al ser actividades de capacitación en línea, la DGFP se ve limitada en lograr un mayor aprovechamiento para que las personas servidoras públicas aprueben las actividades de capacitación; sin embargo, se contó con una participación mayor a lo programado; toda vez que, las capacitaciones estuvieron abiertas en la plataforma virtual las 24 horas, razón por la cual, el personal pudo acceder a los cursos fuera de los horarios laborales y/o desde sus casas.

En el primer trimestre del año 2022, aprobaron la capacitación 381 personas: 226 mujeres y 155 hombres, contando con una participación de 403 personas que asistieron a las capacitaciones 236 mujeres y 167 hombres, teniendo con esto solo 22 personas reprobadas, 10 mujeres y 12 hombres.

En el segundo trimestre del año 2022, aprobaron la capacitación 217 personas: 122 mujeres y 95 hombres, contando con una participación de 239 personas que asistieron a las capacitaciones 131 mujeres y 108 hombres, teniendo con esto solo 22 personas reprobadas, 9 mujeres y 13 hombres.

Cabe señalar que, las tres actividades académicas implementadas por la DGFP en materia de perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres y violencia de género forman parte de la Agenda de Capacitación y Profesionalización 2022, conforme a lo siguiente:

Actividades de Capacitación que forman parte de la plataforma institucional de educación a distancia que administra la DGFP:

1. Aplicación de la Perspectiva de Género en la Investigación de Delitos Cometidos por Razones de Género (Curso).

### **Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

2. Los derechos humanos y la transversalidad desde la Perspectiva de Género (Curso).
3. Atención a mujeres, niñas y niños víctimas de trata de personas con perspectiva de género (Curso).

Nota: Cabe destacar que, las cifras reportadas que arroja el Sistema de Información para 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:** 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 2022, 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, se trabajará con personas intérpretes de distintas lenguas indígenas, con el fin de que esta Unidad Especializada las capacite en temas de prevención de violencia contra las mujeres, y ellos a su vez realicen pláticas en lengua materna dentro de sus comunidades indígenas.

Por otro lado, 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

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

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.

Según la Encuesta Intercensal del 2020 en México hay 68 pueblos indígenas y 25 millones 694 mil 928 personas se autoadscriben como indígenas, cifra que representa 21.5 % de la población total del país. Mientras tanto, 12 millones de habitantes (10.1%), señalaron vivir en hogares indígenas. Asimismo, 7 millones 382 mil 785 personas (6.5%) mayores de 3 años hablan una lengua indígena. Entre los hablantes de lenguas indígenas 3 millones 786 mil 673 son mujeres (51.3%) y 3 millones 596 mil 112 son hombres (48.7%).

Las entidades federativas con más población indígena son Oaxaca, Chiapas, Estado de México, Veracruz, Puebla, Yucatán, Guerrero e Hidalgo; a su vez estos estados son donde se registran los niveles más altos de pobreza en el país, existe una diferencia importante con relación a las oportunidades y el acceso a los derechos más elementales y la justicia, cuando se les compara con el entorno urbano.

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. Asimismo, la dificultad para tener acceso a los servicios y necesidades básicas, a la salud, a la alfabetización, los bajos ingresos laborales, oportunidades de trabajo y situaciones de violencia, reflejan las circunstancias desiguales que viven las comunidades indígenas, que representan más de 10 por ciento de los habitantes del país, frente a la mayoría de la población. En esta evidente desigualdad social, hay particularidades dentro de los pueblos: la opresión a las mujeres indígenas. Si bien en su conjunto los pueblos indígenas históricamente han sido sometidos y excluidos, las mujeres están subordinadas a normas culturales patriarcales y androcristas que atentan contra sus derechos fundamentales, es decir, además de la exclusión del Estado, sufren la violencia de las formas de organización comunitaria, bajo la figura de los usos y costumbres, las mujeres quedan invisibilizadas y excluidas de su propio entorno, sometidas por sus pares varones.

A su vez, las mujeres indígenas suelen enfrentar discriminación y violencia, exponiéndolas a violaciones de derechos humanos en todos los aspectos de su vida cotidiana: desde sus derechos civiles y políticos, sus derechos a acceder a la justicia, hasta sus derechos económicos, sociales y culturales, y su derecho a vivir sin violencia. 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 múltiple discriminación a la que se enfrentan las mujeres indígenas que incluye la pobreza, el género, la etnia, lengua, etc.; tanto dentro como fuera de sus comunidades, lo que las hace estar en condición de vulnerabilidad.

Asimismo, es importante mencionar que la capacitación también va dirigida a mujeres y hombres indígenas con el fin de coadyuvar a eliminar estereotipos culturales que discriminen y violenten a las mujeres.

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, 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).



## 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 se realizaron acciones afirmativas.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Porcentaje de aprobación de personas servidoras públicas de los tres niveles de gobierno que asistieron a cursos de derechos humanos de las personas indígenas y afromexicanas y/o antropología social con perspectiva de género, en 2022.**

Al segundo trimestre del 2022, se impartieron **7** actividades de capacitación dirigidas a personas servidoras públicas de los tres niveles de gobierno, en las que aprobaron **201** personas servidoras públicas, 122 mujeres y 79 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%**.

El mayor cumplimiento con respecto a la meta programada obedeció a un mayor interés de las personas servidoras públicas en el tema de perspectiva de género en la población indígena y afromexicana, considerando que hay poca información sobre el tema y reducida oferta de capacitación.

La evaluación consiste en aprobar el examen final con una calificación mínima de 7 y tener el 100% u 80% de las asistencias, dependiendo de los días de la actividad.

En el primer trimestre del 2022, se impartieron 3 cursos, a través de la plataforma del Sistema de Información para la Profesionalización de la Fiscalía General de la República, con el tema "La Importancia del Peritaje en Antropología Social para el Respeto de los Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas y Afromexicanos con Perspectiva de Género", con 44 asistentes, 13 mujeres y 31 hombres. Asimismo, se llevó a cabo un foro para personas servidoras públicas de los tres niveles de gobierno, a través de la plataforma de *Microsoft Teams* con el tema "Las personas intérpretes en lenguas indígenas y el respeto a los derechos fundamentales", en el que hubo 137 asistentes (94 mujeres y 43 hombres).

En el segundo trimestre del 2022 se impartieron 3 cursos en línea dirigidos a personas servidoras públicas de la Fiscalía General de la República, con el tema "La Importancia del Peritaje en Antropología Social para el Respeto de los Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas y Afromexicanos con Perspectiva de Género", con un total de 20 asistentes: 15 mujeres y 5 hombres, a través de la plataforma del Sistema de Información para la Profesionalización de la Fiscalía General de la República.

- **Porcentaje de aprobación de personas indígenas y afromexicanas que asistieron a cursos de derechos humanos y violencia de género, en 2022.**

Al segundo trimestre del 2022, se llevaron a cabo **7** actividades de capacitación dirigidas a población indígena traductoras de Universidades Interculturales y Casas de la Mujer Indígena y Afromexicana, con la aprobación de **231** personas indígenas, 177 mujeres y 54 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 al periodo de **80%**.

El cumplimiento con respecto a la meta programada obedeció a que las personas mostraron interés en el tema y a que la información que se les brindó fue clara y sencilla, lo que permitió tener un mayor número de personas aprobadas.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Asimismo, es importante mencionar que la capacitación va dirigida a mujeres y hombres indígenas con el fin de coadyuvar a eliminar estereotipos culturales que discriminen y violenten a las mujeres. y cumplan con el 80% de la asistencia.

En primer trimestre se llevaron a cabo 3 cursos con el tema, "Violencia de género dentro de las comunidades indígenas", en las que asistieron 122 personas indígenas (88 mujeres y 34 hombres) de la Universidad Intercultural de San Luis Potosí.

En el segundo trimestre del 2022, se realizaron 4 actividades de capacitación en línea con el tema, "Violencia de género dentro de las comunidades indígenas" con un total de 109 personas indígenas y público en general, 89 mujeres y 20 hombres. Las personas asistentes fueron traductores, de las Universidades Interculturales y Casas de las Mujer Indígena y Afromexicana.

De manera adicional se impartió en la Universidad Nacional Autónoma de México, campus Facultad de Estudios Superiores Aragón, el curso: "Prevención de la violencia contra la mujer", al que asistieron 5 mujeres, el cual no se contabiliza en este indicador, derivado de que ninguna de las personas asistentes se auto reconoció como persona indígena.

#### **Porcentaje de acciones de difusión en derechos humanos y prevención de violencia de género en lengua materna, dirigidas a personas indígenas y afromexicanas, en 2022.**

Al segundo trimestre del 2022, se realizaron **8** acciones de difusión dentro de la Fiscalía General de la República y en comunidades indígenas de Hidalgo y el Estado de México, lo que representó el **20%** de las **40** acciones de difusión en lengua materna programadas en el año.

El comportamiento del indicador obedeció a cuestiones de tiempo por parte de las personas intérpretes.

En el primer trimestre del 2022, se realizaron 5 acciones de difusión dentro de la Fiscalía General de la República en las siguientes lenguas indígenas: Náhuatl de la Huasteca Hidalguense, Otomí de la Sierra, Zapoteco de la Planicie, Tepehua de la Costera y Mixteco de San Pedro Jalpetongo Cuicatlán, Oaxaca. Se colocaron viniles en español y lenguas indígenas, alusivos a la conmemoración del Día Internacional de la Lengua Materna, en el exterior e interior de 15 elevadores de 7 edificios sedes de la FGR ubicadas en la Ciudad de México; se realizó la difusión de 4 banners en el correo institucional Para Ti, con el tema los Derechos de las personas imputadas, víctimas u ofendidas en lenguas indígenas, así como el envió de información en formato digital a la Universidad Intercultural del Estado de San Luis Potosí para su difusión.

En el segundo trimestre del 2022, se realizaron 3 acciones de difusión del violentómetro en comunidades indígenas de Hidalgo y el Estado de México, en las siguientes lenguas: Náhuatl de la Huasteca, Otomí del Valle del Mezquital y en Otomí del Oeste.

- **Porcentaje de personas indígenas y afromexicanas que asistieron a pláticas en lengua materna en temas de derechos humanos y violencia de género, en 2022.**

Al segundo trimestre del 2022, se realizaron **6** pláticas en lengua materna con la temática de "Violencia de género dentro de las comunidades indígenas", en pueblos indígenas de Hidalgo y Estado de México, con un total de **145** participantes, 126 mujeres y 19 hombres ( ver Anexo 1 Población Atendida); lo que representó el **29%** de las Personas indígenas y afromexicanas que se programaron para asistir en el año a las pláticas en lengua materna en derechos humanos y violencia de género, 9 puntos porcentuales por encima de la meta programada al periodo de **20%**.

El comportamiento del indicador obedeció a que las personas de comunidades indígenas se interesaron en el tema de violencia de género, debido a que la información suele estar siempre en español y no en su lengua materna.

En el primer trimestre del 2022, no se registró avance en el indicador, debido a que las actividades se programaron a partir del segundo trimestre.

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

### **INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
No se han presentado obstáculos. Las áreas de oportunidad son que las personas indígenas están muy interesadas en tomar el curso "Violencia de género dentro de las comunidades indígenas". Lo anterior, coadyuva a prevenir y erradicar la violencia en comunidades indígenas, debido a que este tema aún es complicado que se acepte en comunidades indígenas.

**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 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 General de la República (FGR), 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 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; [...]

Lo anterior 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).

Con base en estas atribuciones, la principal 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:

1. Desarrollo e impartición de cursos de argumentación jurídica y/o investigación y litigación con perspectiva de género.
2. 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

#### Definición de la población objetivo

3. Desarrollo de una capacitación en línea, especializada para personal sustantivo.
4. Desarrollo de 2 capacitaciones dirigidas a personal de la UIG.
5. Desarrollo de materiales y 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.

#### 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).

Debido a 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 hombres servidores públicos que de mujeres. Al segundo trimestre de 2022, la FGR contó con 18,827 personas servidoras públicas activas; de las cuales 8,216 son mujeres (43.64%) y 10,611 hombres (56.36%); por lo que la brecha porcentual de género en cuanto a la composición de la plantilla del personal es del 12.72%.

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

Esta brecha se incrementa de conformidad con el nivel de puesto y prevalece una mayor presencia de mujeres en puestos operativos y/o como auxiliares administrativas. Por ejemplo, datos recientes muestran que la ocupación de puestos de mando superior por mujeres fue de 15% (21) y de hombres 85% (120), en tanto que en los puestos de “categoría” (incluye personal sustantivo) fue de 40% (5,493) por mujeres y 60% (8,394) por hombres. Por el contrario, en el caso de los niveles operativos (incluye personal de apoyo administrativo y personal operativo de base y confianza) hay una mayor presencia de mujeres con un 57% (2,535) frente al 43% (1,926) de hombres. Por lo anterior, existe un área de oportunidad para implementar acciones que favorezcan la contratación de mujeres en unidades tradicionalmente masculinizadas y de mayor jerarquía.

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 junio de 2022, en los ámbitos que corresponden a los indicadores establecidos para la UIG fueron los siguientes:

- **Porcentaje de personas servidoras públicas que aprobaron el curso de argumentación jurídica y/o investigación y litigación con perspectiva de género.**

El indicador es de periodicidad anual, sin embargo, con el fin de avanzar en el desarrollo de los cursos, se realizaron las siguientes actividades:

#### En el primer trimestre:

- Se iniciaron las gestiones para la contratación del curso, tales como: la elaboración del Anexo Técnico y la Tabla de Evaluación del proyecto; la solicitud de investigación a la Dirección de Investigación y Análisis de Mercado sobre las cotizaciones de posibles oferentes; la elaboración de los programas académicos de los cursos y solicitud de alta como actividad académica en el Sistema de Información para la Profesionalización de la FGR.

## 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 segundo trimestre:

- Se continuaron las gestiones administrativas para la contratación del curso ante la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales (DGRMSG) y la Dirección General de Formación Profesional (DGFP).
- Se llevó a cabo la Licitación Pública Nacional, la cual se declaró desierta, debido a que las propuestas participantes no cumplieron con los requerimientos solicitados, por lo que, la UIG solicitó un segundo procedimiento, el cual se realizó por la vía de Adjudicación Directa Electrónica Nacional, misma que ya fue publicada. Actualmente se encuentra en proceso la evaluación técnica de las propuestas participantes.

- **Porcentaje de personas servidoras públicas 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, con el fin de avanzar en el desarrollo de la capacitación, se realizaron las siguientes actividades:

##### En el primer trimestre:

- En conjunto con la DGFP se coordinó la grabación de las conferencias faltantes para concluir la elaboración del curso.
- Se realizó una reunión con personal de la DGFP para establecer la logística de difusión e impartición del curso al personal de la FGR.

##### En el segundo trimestre:

- Se revisó la propuesta del programa académico remitida por la DGFP con el fin de gestionar el alta del curso en la Plataforma de Capacitación a Distancia. Se tiene contemplado que la difusión del curso se realice en el mes de agosto, por lo cual se coordinarán las acciones necesarias para la fecha de apertura con la Coordinación General de Servicios Periciales.

- **Porcentaje de avance en el desarrollo de una capacitación en línea, especializada para personal sustantivo.**

En el primer trimestre no se programaron avances, sin embargo, se realizó una primera reunión de trabajo con la Directora de Capacitación del INMUJERES, para dialogar sobre la posibilidad de contar con la colaboración de ese Instituto a fin de albergar en su plataforma el curso, debido a las limitaciones que tiene la FGR en su plataforma.

Durante el segundo trimestre no se reportan avances, debido a que se debió priorizar el desarrollo de otras actividades no programadas, para atender requerimientos dirigidos a la UIG, hechos por otras áreas de la FGR, entre ellos, el desarrollo de un taller en modalidad a distancia, con el tema Investigación con Perspectiva de Género, dirigido a personal sustantivo de las Delegaciones de la FGR en las entidades federativas, solicitado por la Fiscalía Especializada de Control Regional, a través de la Unidad de Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio (UISPPA); así como el desarrollo de 60 horas de contenidos para el Módulo 3. Derechos Humanos y Perspectiva de Género en la función policial para el "Curso de Formación Inicial para Personas Agentes de la Policía Federal Ministerial 2022-1".

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Porcentaje de personas servidoras públicas que aprobaron la capacitación especializada dirigida a personal de la Unidad de Igualdad de Género de la Fiscalía General de la República.**

El indicador es de periodicidad anual, sin embargo, con el fin de avanzar en el desarrollo de la capacitación, en el segundo trimestre se inició la búsqueda y revisión de perfiles de las personas que podrían impartir la capacitación, asimismo, se estableció contacto mediante correo electrónico con algunas de ellas a fin de proporcionarles algunos antecedentes sobre la necesidad de la capacitación, así como un planteamiento general de la misma y el perfil que estamos buscando para la impartición.

- **Grado de satisfacción de las personas participantes en las actividades de difusión organizadas por la UIG, para promover el conocimiento y la reflexión sobre temas de su competencia.**

De enero a junio, la UIG obtuvo **367** evaluaciones con calificación satisfactoria (donde predomina el valor de “bueno y excelente”), lo que representó el **94.59%** de las **388** evaluaciones recibidas por la UIG, **4.59** puntos porcentuales arriba de la meta programada al periodo de **90%**. La variación se debió a que los temas y el abordaje por parte de las y los ponentes, resultaron de gran interés para las personas participantes.

Asimismo, el resultado del indicador obedeció a la opinión de las personas participantes, que 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 organizará este tipo de actividades a distancia, lo que permite una mayor cobertura con personal de otras sedes delegacionales.

Las actividades realizadas fueron:

#### Primer trimestre<sup>44</sup>:

- Se llevó a cabo la conferencia “Vientres de alquiler” en la que participaron 124 personas, 99 mujeres y 25 hombres (Ver Anexo 1 Población Atendida). La UIG obtuvo 124 evaluaciones de las cuales 118 presentaron calificación satisfactoria (donde predomina el valor de “bueno a excelente”).
- Se realizó la conferencia “Igualdad de género hoy: Principales retos para la igualdad entre mujeres y hombres en México”, con una participación de 171 asistentes, 119 mujeres, 50 hombres y 2 personas de quienes no se cuenta con información sobre su sexo (Ver Anexo 1 Población Atendida). La UIG recibió 114 evaluaciones de las cuales 108 presentaron calificación satisfactoria.
- Se realizó la conferencia denominada “Diversas mujeres, diversos feminismos”. Se contó con la participación de 75 personas, 46 mujeres y 29 hombres (Ver Anexo 1 Población Atendida). La UIG recibió 47 evaluaciones, el 100% con calificación satisfactoria (donde destaca la escala de excelente).

#### Segundo trimestre

- Se llevó a cabo el conversatorio en línea “Deconstruyendo estereotipos discriminatorios sobre las personas LGBTIQ+” con una participación de 104 personas servidoras públicas, 62 mujeres y 42 hombres (Ver Anexo 1 Población Atendida). La UIG obtuvo 82 evaluaciones de las cuales 76 presentaron calificación satisfactoria.
- Se realizó el conversatorio en línea “Reflexiones de los hombres sobre el ejercicio de su paternidad y la conciliación de su vida laboral y familiar” en el que participaron 31 personas servidoras públicas, 9

<sup>44</sup> Se actualizaron los datos de las conferencias “Igualdad de género hoy: Principales retos para la igualdad entre mujeres y hombres” y “Diversas mujeres, diversos feminismos”, toda vez, que en el informe correspondiente al primer trimestre no se contaba con las evaluaciones de satisfacción respectivas.



## 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>mujeres y 22 hombres (Ver Anexo 1 Población Atendida). La UIG obtuvo 21 evaluaciones de las cuales 18 presentaron calificación satisfactoria.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>El obstáculo principal, con relación a la grabación de una de las conferencias faltantes para concluir el curso sobre servicios periciales, ha sido que no se logró establecer comunicación con el ponente invitado, por lo que se reconsiderará extender la invitación a otro ponente.</p>

**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) es la instancia de la Fiscalía General de la República (FGR) encargada de la investigación y persecución de los delitos del orden federal previstos en: el Código Penal Federal, relativos a hechos de violencia contra las mujeres por su condición de género y a los cometidos contra niñas, niños y adolescentes que sean competencia de la Federación; y en 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, 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 55 5346 2516, los mensajes de correo que se reciben en la cuenta [alertaamber@fgr.org.mx](mailto:alertaamber@fgr.org.mx) y las redes sociales Twitter @AAMBER\_mx y Facebook Alerta AMBER México Oficial. El sustento legal de la FEVIMTRA está constituido por lo previsto en los artículos 11 fracción VIII y 13 fracción VII de la Ley de la Fiscalía General de la República (LFGR), 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 (LGPSEDMTPPAVD) 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).

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

La FEVIMTRA realiza acciones de política pública para 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; y acciones de difusión con el mismo propósito.

Asimismo, se llevan a cabo acciones para promover el Programa Alerta AMBER México; que consisten, principalmente, en la capacitación y la orientación proporcionada 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

Con el propósito de contribuir a concientizar y sensibilizar sobre la situación de la violencia contra las mujeres y los delitos en materia de trata de personas, así como alentar la denuncia, la FEVIMTRA realiza una serie de acciones para combatir los delitos de su competencia, entre las que se encuentran las de capacitación y de orientación.

Por lo que a continuación se presentan algunos datos sobre las problemáticas en México de la violencia contra las mujeres por su condición de género y la trata de personas, que permitan identificar la prioridad de realizar acciones que contribuyan a la concientización y el fortalecimiento de la denuncia de estos fenómenos que lastiman a la sociedad.

#### Situación de la violencia de género en México.

Los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 (ENDIREH) levantada por el INEGI proporciona una muestra de la situación de violencia que viven las mujeres en México en distintos ámbitos como i) con quienes integran sus hogares, ii) en los centros educativos, iii) laborales o iv) en el espacio comunitario:

- De los 46.5 millones de mujeres mayores de 15 años que residen en el país, se estima que 30.7 millones de ellas (66.1%) han padecido al menos un incidente de violencia.
- El ámbito donde las mujeres sufren más violencia es con su pareja, ya que conforme a la Encuesta el 43.9% de ellas sufrieron alguna forma de agresión en algún momento de su vida.
- En espacios como la calle, el parque y el transporte, entre otros, el 38.7% de las mujeres fueron víctima de actos de violencia por parte de desconocidos.
- El 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez han experimentado algún acto violento en el espacio laboral.
- En la escuela, el 25.3% de ellas enfrentaron violencia por parte de compañeros, compañeras y profesores, principalmente.

La información presentada es una pequeña radiografía del alto nivel de violencia con el que viven las mujeres y niñas en México, ya que en muchos casos estas acciones, que hieren o violentan a las mujeres, están

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

normalizadas entre la población, por lo que son necesarias acciones puntuales para visibilizar estas problemáticas y alentar a la denuncia de éstas.

### Situación de la trata de personas en México

Las Fiscalías Generales de justicia, la FGR y Organismos internacionales han reportado diversa información acerca de la trata de personas en México, la mayor parte de las víctimas de estos delitos son mujeres y niñas en situación de vulnerabilidad, quienes son explotadas sexualmente, conforme a lo siguiente:

- Durante 2020 se identificaron a 673 víctimas de trata de personas.
- Los grupos que se consideran más expuestos a la trata en México son las mujeres, las niñas y los niños, los indígenas, los migrantes, las personas de la comunidad LGBTQI y las que tienen discapacidades físicas e intelectuales.
- 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.
- El 90% de las víctimas fueron de Ciudad de México, Chiapas, Puebla, Estado de México, Coahuila, Baja California, Tlaxcala, Chihuahua y Oaxaca.
- La Ciudad de México y Chiapas concentraron el 44% de las víctimas mujeres y niñas.
- 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, las mujeres y las niñas el 47%.

Asimismo, la CNDH ha recomendado a la FGR que fortalezca los esfuerzos para sensibilizar y promover la denuncia respecto a los delitos de trata de personas en escuelas y comunidades en situación de mayor vulnerabilidad.

### Atención a víctimas

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 permiten 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 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 segundo trimestre de 2022, 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:

## 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

Población	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Mujeres	18	17	15	47	19	37	15	33	10	211
Hombres	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Niñas	39	42	16	19	14	16	7	12	6	171
Niños	6	11	3	15	8	7	4	7	2	63
Total	63	70	34	81	41	60	26	53	18	446

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 terminadas por criterios de oportunidad, acuerdos reparatorios cumplidos, suspensión condicional del proceso cumplido, juicio abreviado, oral, no ejercicio de la acción penal, acumuladas, abstención de investigar e incompetencia respecto al total de carpetas de investigación en trámite por delitos competencia de la FEVIMTRA.**

Al segundo trimestre del ejercicio fiscal de 2022, se terminaron **109** carpetas de investigación: 7 por acuerdos reparatorios cumplidos, 1 por suspensión condicional del proceso cumplido, 5 por juicio abreviado, 7 por juicio oral, 45 por no ejercicio de la acción penal, 22 por acumulación, 13 por abstención de investigar y 9 por incompetencia; lo que representó el **10.67 %** respecto de las **1,022** carpetas de investigación en trámite, **0.15** puntos porcentuales por encima de la meta programada al periodo de **10.52 %**.

La variación del indicador obedeció a que, se establecieron procedimientos objetivos de priorización de casos, implementación de los criterios operativos para la depuración y la agilización en la terminación de investigaciones no complejas, derivado de que se contó con un análisis y valoración conforme al Modelo Colaborativo de Operación Institucional de los expedientes a cargo del Ministerio Público de la Federación.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Es pertinente señalar que en lo que corresponde a carpetas de investigación, al mes de junio se iniciaron 250, por probables delitos competencia de la FEVIMTRA, de conformidad con el artículo 13, fracción VII, de la LFGR.

El lugar de los hechos respecto de la incidencia delictiva en materia de delitos de violencia contra las mujeres y trata de personas, tuvo ocurrencia en las siguientes entidades federativas<sup>45</sup>: Chiapas (2), Ciudad de México (201), Estado de México (5), Hidalgo (2), Jalisco (1), Michoacán (1), Oaxaca (1), Puebla (1), San Luis Potosí (1), Sinaloa (2), Tlaxcala (2), Veracruz (2), Yucatán (2), Extranjero (16) y en 11 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/o trata de personas en 2022.**

Al segundo trimestre de 2022 se otorgaron **13,143** servicios a víctimas de violencia de género extrema y trata de personas, lo que representó el **35.90%** respecto de los **36,607** programados a realizar en el año, **11.95** puntos porcentuales por debajo de la meta programada al periodo de **47.85%**.

La variación obedeció, principalmente, a la disminución en las solicitudes de ingreso al Refugio Especializado por parte de las instancias canalizadoras, y de la disminución en los servicios proporcionados a las víctimas – tanto de atención emergente como del Refugio– los cuales están relacionados a las necesidades específicas de cada una de ellas y a la atención de acuerdo con sus necesidades. Cabe señalar que, a partir de la contingencia sanitaria, tuvieron variaciones en razón de que las entidades federativas mostraron cautela con respecto a los traslados de las víctimas, disminuyendo considerablemente. Además, 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 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.

<sup>45</sup> Existen casos en que, en una carpeta de investigación puede tener más de una entidad federativa en donde hayan ocurrido los hechos.

## 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, asimismo, 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 segundo trimestre del 2022, se llevaron a cabo 291 pruebas concluidas con perspectiva de género, a solicitud de las y los Agentes del Ministerio Público de la Federación (AMPF); 217 en materia de psicología y 74 en materia de trabajo social.

#### - **Refugio Especializado en 2022.**

Al segundo trimestre de 2022 se brindó atención a 29 personas, de ellas, 18 ingresaron al Refugio en el periodo que se reporta, de las que nueve son víctimas directas y una víctima indirecta por el delito de trata de personas y cinco son víctimas directas y tres víctimas indirectas por violencia de género.

Los servicios proporcionados a las víctimas del Refugio Especializado durante el segundo trimestre de 2022 fueron 10,154 desglosados de la siguiente manera: 4,738 de apoyo psicológico; 131 de apoyo legal; 1,709 de trabajo social; 2,099 de salud; 872 de pedagogía; 434 acompañamientos y 171 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 administrativos y asistencia emocional. Las psicólogas también supervisan la participación de las residentes durante los talleres externos o bien, coordinan las actividades grupales.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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 se encarga diariamente 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, tiene como fin 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 *currículum 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.

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



## 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

cuenta 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 de los servicios prestados, 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 2022.***

Al segundo trimestre de 2022, se brindó atención de manera emergente a través de la Dirección de Vinculación Institucional, a 354 víctimas (302 mujeres y 52 hombres) en 2,989 servicios, desglosados de la siguiente manera: 799 apoyo legal, 1,320 apoyo psicológico, 636 servicios de trabajo social, canalizaciones a otras instituciones y seguimientos a víctimas y 234 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.

- **Porcentaje de evaluaciones aprobadas respecto del total de evaluaciones aplicadas en las actividades de capacitación y orientación proporcionadas.**

Al segundo trimestre la FEVIMTRA proporcionó 13 actividades de capacitación, de las cuales, solo en nueve se aplicaron evaluaciones. Los temas tratados fueron 3 en materia de violencia contra las mujeres, 4 en delitos cometidos contra niños, niñas y adolescentes y 6 en trata de personas (ver Anexo 3 Notas Adicionales).

Se obtuvieron **100** evaluaciones con una calificación aprobatoria (seis o mayor) correspondientes a 79 mujeres y 21 hombres (ver Anexo 1 Población Atendida), lo que representó el **94.34%** de las **106** evaluaciones aplicadas.

El comportamiento de la meta obedeció a que la información tuvo un buen impacto en quienes recibieron el curso, ya que se dio un espacio para atender las dudas de las personas asistentes; por otra parte quienes expusieron contaron con el conocimiento especializado acerca de los temas desarrollados, al ser las personas encargadas en materia de políticas públicas de cada uno de los tópicos dentro de la FEVIMTRA y, por último,

## 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 cada curso se preparó y envió a las personas organizadoras una ficha técnica para cada evento que contenía los objetivos y contenido temático, entre otros datos, con la finalidad de que las personas contaran con información clara sobre el desarrollo de la actividad. Estos factores contribuyeron a tener un resultado sobresaliente de la evaluación del conocimiento inmediato que se adquirió.

- **Porcentaje de niñas, niños y adolescentes localizados respecto del total de niñas, niños y adolescentes cuya desaparición fue difundida mediante alertas y prealertas.**

Al segundo trimestre de 2022, la Coordinación Nacional del Programa Alerta AMBER México a cargo de la FEVIMTRA, registró la localización de **74** niñas, niños y adolescentes (53 mujeres y 21 hombres), lo que representó el **60.16%** de las **123** alertas activadas, **2** puntos porcentuales por debajo de la meta programada al periodo de **62.16%**.

El comportamiento de la meta obedeció a que las localizaciones dependen de las circunstancias de cada caso, por lo que el número de activaciones y localizaciones programadas se estima con base en el comportamiento observado de ejercicios anteriores, sin embargo, se realizó un número mayor de activaciones y localizaciones a las previstas.

Es importante mencionar que, durante este periodo, hubo 7 localizaciones que corresponden a activaciones de años anteriores.

Por otro lado, se informa que la FEVIMTRA, en su carácter de Coordinación Nacional del Programa Alerta AMBER México, mantuvo una estrecha colaboración con las Coordinaciones del Programa de las 32 entidades federativas, sin embargo, es importante contemplar que las cifras reportadas por esta Coordinación, no representan la totalidad de activaciones realizadas al interior de las entidades federativas, ni tampoco a la totalidad de casos de NNA desaparecidos, ya que las activaciones se llevan a cabo cuando los casos cumplen con los criterios de activación del mecanismo. Por lo tanto, la información rendida únicamente corresponde a las activaciones realizadas por esta Fiscalía Especializada, a solicitud de las Coordinaciones Estatales del Programa.

Durante el periodo enero-junio, se atendieron 3,353 llamadas y 1,297 correos electrónicos, que derivaron de la difusión realizada sobre los servicios que brinda la FEVIMTRA, así como de las múltiples pláticas informativas impartidas a diversas instituciones. A través de las 3,353 llamadas atendidas se brindó información a 2,208 personas (1,504 mujeres y 704 hombres); sobre violencia contra las mujeres a 77 personas (58 mujeres y 19 hombres), sobre el Programa Alerta AMBER México a 1,066 personas (729 mujeres y 337 hombres), y sobre delitos en materia de trata de personas a una persona de sexo femenino y a otra de sexo masculino.

Cabe señalar que, a través del CAT-FEVIMTRA se reciben llamadas telefónicas y correos electrónicos de denuncia de hechos probablemente constitutivos de delitos de violencia contra las mujeres, en agravio de NNA y, de delitos en materia de trata de personas. Para los casos, en que se desprenden hechos que no son de competencia federal, se orienta a la ciudadanía a acudir a las fiscalías estatales, 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 canaliza a la línea 911.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

#### Obstáculos

La terminación de las carpetas de investigación no solo depende del actuar de las y los Agentes del Ministerio Público de la Federación, sino también de los tiempos que los órganos auxiliares del AMPF toman para brindar la información que les es requerida; así como de las cargas de trabajo del Poder Judicial de la Federación en cuanto a la asignación de fechas de audiencia.

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 orientación, lo cual dificulta la denuncia de estos delitos.

Los prejuicios de género con los que se enfrentan las mujeres que han sido víctimas del delito en materia de trata de personas en la modalidad de explotación sexual.

La prevalencia de la contingencia sanitaria por COVID-19, provocó la suspensión de algunas actividades durante el primer trimestre de 2022.

#### Oportunidades

Elaborar materiales digitales para niñas, niños y adolescentes y población adulta, para contribuir a fortalecer la denuncia de los delitos competencia de la FEVIMTRA.

## 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), 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 con los objetivos de sensibilizar y concientizar a la ciudadanía en general, así como a las personas servidoras públicas, con el fin de prevenir y erradicar este tipo de violencia hacia las mujeres, incluidas las mujeres indígenas del 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; así como en 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

más de 40% de 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% de hablantes de alguna lengua indígena.<sup>46</sup>

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 participación de este sector de la población: 4.4% son Presidentas Municipales, 9.6% son Síndicas y 26.7% son Regidoras. 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 un 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.

Un ejemplo de ello es la presencia de mujeres en las presidencias municipales del país: para el año 2018 el 16% estaba a cargo de mujeres, mientras que el 84% eran hombres; para 2019, las presidencias municipales contaban con un 27% de mujeres a cargo y 73% de hombres; en el año 2020, la participación de mujeres fue de 23% y 77% de hombres, y para 2021 el 24% ostentaban el cargo mujeres y el 76% por hombres<sup>47</sup>.

Por otra parte, a la fecha no se encuentra debidamente homologada la capacitación y profesionalización de las personas servidoras públicas en lo referente a la violencia política contra las mujeres en razón de género, por lo que existen diversos criterios, algunos de los cuales no cumplen con el cometido de atender de manera oportuna y eficaz 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; que este adquiera una comprensión plena de la 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 iniciado 2,039 (43.27%) carpetas de investigación por parte de mujeres que presuntamente cometieron delitos, de un universo de 4,712, mientras que 2,673 (56.73%) corresponden a carpetas de investigación de presuntos delitos cometidos por 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 fue 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, complicaba investigar y sancionar este delito.

En el periodo comprendido entre 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2021, la FISEL inició 183 carpetas de investigación por 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 34 carpetas de investigación iniciadas (18.3%), y Oaxaca con 15 (8.1%), le siguen los estados de México y Puebla con 14 (7.5%) cada una.

46 <https://www.redalyc.org/pdf/270/270321500005.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 solo podemos saber cuántas mujeres ocupan cargos sin conocer si son de comunidades indígenas:

[http://gaia.inegi.org.mx/atlas\\_genero/](http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/)

47 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&IDNivel=](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&IDNivel=)

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

De estas carpetas de investigación iniciadas, la conducta delictiva más denunciada fue la de realizar algún acto que provoque temor o intimidación en el electorado (Art. 7, fracc. XVI Ley General en Materia de Delitos Electorales -LGMDE-) con 66 casos. La segunda conducta delictiva cometida con más frecuencia fue la de ejercer cualquier tipo de violencia, en términos de ley, contra una mujer, que afecte el ejercicio de sus derechos políticos y electorales (Art. 20 Bis, fracc. I LGMDE) sobre el cual se presentaron 43 casos. La tercera conducta con alta incidencia delictiva fue la de obstaculizar funciones electorales (Art. 7, fracc. IV LGMDE), por la que se iniciaron 27 carpetas de investigación en el periodo reportado. Cabe señalar que tanto la primera conducta más denunciada como la tercera, corresponden a tipos penales distintos a los contemplados en el Artículo 20 Bis de la LGMDE, toda vez que, hasta antes del 13 de abril de 2020, las conductas de este tipo eran encuadradas en otros artículos de la Ley.

Es una prioridad para la FISEL implementar acciones de difusión y capacitación acerca de este nuevo tipo penal aprobado a toda la población, por lo que se 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.

Cabe señalar, que la población indígena tiene acceso limitadísimo a información veraz sobre el ejercicio de sus derechos político-electorales, al ser un segmento de la población en alta condición de vulnerabilidad, por lo que la FISEL ha fomentado en los últimos años actividades de difusión 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 la 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 Especializada en Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA), para, entre otras acciones, generar espacios encaminados al reconocimiento de 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 con 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 en el diseño y elaboración del Protocolo Básico de Actuación Ministerial en materia de Violencia Política contra las mujeres en razón de género.**

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al segundo trimestre de 2022 no se presentó avance debido a que la elaboración del protocolo está programada a partir del tercer trimestre; sin embargo, se envió a la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales la evaluación de las propuestas técnicas presentadas por los licitantes, que, de acuerdo con el artículo 36 Bis de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, una vez hecha la evaluación de las proposiciones, el contrato se adjudicará al licitante cuya oferta resulte solvente, porque cumple con los requisitos legales, técnicos y económicos establecidos en la convocatoria a la licitación, y por tanto garantiza el cumplimiento de las obligaciones respectivas. Lo anterior, con el fin de que sea emitido el fallo correspondiente.

- **Porcentaje de talleres de sensibilización impartidos en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género, respecto de los talleres de sensibilización programados en el periodo.**

El indicador es de periodicidad anual; sin embargo, para el segundo trimestre de 2022 se llevó a cabo la firma del contrato de este servicio, asimismo se continúa trabajando en la logística para el montaje de los talleres programados para el mes de agosto del año en curso. Este servicio se llevará a cabo en el marco de los procesos electorales locales 2022 y 2023 para integrantes de los Comités Ejecutivos y Locales de partidos políticos, con el propósito de dar a conocer a este público objetivo, la violencia política contra las mujeres en razón de género, la legislación en la materia, así como acciones de prevención y atención a este tipo de violencia al interior de sus institutos políticos.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

- Para la FISEL, es importante colaborar con otras instituciones (INE, institutos electorales locales, fiscalías de delitos electorales o sus similares en las entidades federativas, entre otras) para elaborar mecanismos tales como cursos de capacitación en línea en los estados de la República y realización de actividades presenciales de prevención para erradicar este tipo de violencia contra las mujeres.
- Desde la FISEL se promueven acciones de difusión y capacitación para dar a conocer los nuevos tipos penales publicados en el DOF el 13 de abril de 2020. Como una herramienta auxiliar, se cuenta con la Guía para la Atención de Violencia Política contra las Mujeres, que es un referente para la difusión y la capacitación. Actualmente se realizan los procedimientos administrativos correspondientes para la formalización de un Protocolo de Actuación Ministerial de observancia Federal.
- Un obstáculo que aún persiste durante el segundo trimestre de 2022 ha sido la contingencia sanitaria provocada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) desde marzo de 2020, ya que al tomar las medidas sanitarias y de actuación pertinentes, las asistencias a centros de trabajo y actividades de manera presencial, 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 propia Institución.
- Se continúan realizando cursos en línea a través de plataformas de capacitación, dirigidos a personal de instituciones de procuración de justicia y ciudadanía en general con el objetivo de alcanzar a una mayor población objetivo y poder erradicar esta conducta.



## 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 a las hijas y los hijos del personal sustantivo que haya desempeñado funciones de policía o de apoyo directo en las tareas de combate a la delincuencia y que haya 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, y ante su deceso, sus familias resienten un grave deterioro en sus ingresos económicos, siendo, entre sus gastos más recurrentes, el pago por concepto de inscripción y colegiaturas de sus 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 junio de 2022, la FGR contó con 18,827 personas servidoras públicas activas; de las cuales 8,216 son mujeres (43.64%) y 10,611 son hombres (56.36%); por lo que la brecha porcentual de género en cuanto a la composición de la plantilla del personal es de 12.72 puntos porcentuales.

Asimismo, la FGR al mes de junio de 2022 contó con 8,332 personas servidoras públicas dedicadas a realizar actividades sustantivas, cuyas funciones principales son la investigación y la persecución de delitos federales. Este grupo incluye a personas Fiscales/Agentes del Ministerio Público de la Federación, personas Policías de Investigación/Agentes de la Policía Federal Ministerial y personas peritas, de cuyo total 2,892 son mujeres (34.71%) y 5,440 son hombres (65.29%), por lo que la brecha porcentual de género en cuanto a la composición

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

del personal sustantivo es de 30.58 puntos porcentuales, es decir, más del doble de la brecha porcentual que se observa en la plantilla general de la institución.

La ayuda económica extraordinaria para el pago de inscripciones y colegiaturas tiene como principales beneficiarios a las hijas y los hijos de las 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 las personas servidoras públicas fallecidas, queden en una situación vulnerable, tanto emocional como económicamente.

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 mujeres y hombres 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 protección integral de los derechos de la 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, así como con el artículo 4 de la Ley de la Fiscalía General de la República.

Durante el año 2021 se benefició a un total de 51 hijas e hijos, 26 mujeres (51%) y 25 hombres (49%) 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: primaria (12), secundaria (7), bachillerato (15) y licenciatura (17).

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se realizaron acciones afirmativas en el periodo

## 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 pago de inscripción y colegiaturas a las y los hijos de las personas servidoras públicas de la Fiscalía General de la República con funciones de policía o apoyo directo a las tareas de combate a la delincuencia, que hayan fallecido en el cumplimiento de las mismas.**

Entre enero y junio del 2022, la Dirección General de Recursos Humanos y Organización (DGRHO) realizó las gestiones de pago de un total de **189** facturas por concepto de inscripción y/o colegiaturas con cargo al presupuesto 2022, lo que representó el **100%** de las **189** facturas recibidas para pago, **10** puntos porcentuales por encima de la meta programada al periodo de **90.00%**.

El comportamiento de la meta obedeció a que la DGRHO continuó realizando el seguimiento vía correo electrónico (ayudaeconomicaext@fgr.org.mx) y telefónica con las personas solicitantes y/o personas beneficiarias que remitieron solicitudes de reembolsos o facturas incompletas o incorrectas, lo cual ayudó a solventar dichas circunstancias.

Durante el periodo de análisis, la población atendida fue de 41 hijas e hijos, 21 mujeres (51%) y 20 hombres (49%), de 29 personas servidoras públicas fallecidas (1 mujer y 28 hombres) en cumplimiento de sus funciones. Las personas beneficiarias cursan los siguientes niveles educativos: primaria (10), secundaria (9), bachillerato (11) y licenciatura (11). (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, debido a que en cada término de ciclo escolar (anual, semestral, cuatrimestral, según sea el caso) se tiene que renovar la ayuda mencionada, si las personas interesadas cubren los requisitos establecidos en el Acuerdo A/054/02.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El número de facturas recibidas durante el periodo enero-junio del 2022 fue menor a las proyectadas, debido a las nuevas disposiciones del SAT para la expedición de facturas, lo que ocasionó la demora en la expedición de la documentación y de las facturas por parte de las instituciones educativas, por lo que las personas solicitantes y/o personas beneficiarias se retrasaron en enviar a la DGRHO sus solicitudes de renovaciones y los reembolsos para la Ayuda Económica Extraordinaria respectivos, de conformidad con el Acuerdo A/054/02.

**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 y delitos de violencia contra mujeres que le anteceden.

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 el 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. El Instituto Nacional de Ciencias Penales, cuenta con un Programa Anual de Capacitación (PAC 2022), el cual está dirigido a todo su personal, responde a las necesidades o áreas de oportunidad que se encuentran en las evaluaciones de productividad que se aplican trimestralmente a las personas servidoras públicas, así como con base en la detección de necesidades, resultado de la Encuesta de Capacitación 2022.

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

En 2021, el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) registró 253,739 denuncias de violencia familiar y 21,189 carpetas de investigación del delito de violación, delitos que en ocasiones escalan al feminicidio de los cuales se registraron 1004 en el mismo año. En el mismo contexto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) refiere a México como el segundo país con más feminicidios consumados en los países de América Latina y el Caribe con 948 después de Brasil con 1728 en el periodo 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

Con respecto a los servicios de capacitación y formación que brinda el INACIPE, se otorgan en igualdad de acceso y condiciones 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 en el desarrollo de una investigación en temas relacionados con las ciencias penales, feminicidio y delitos de violencia contra mujeres; respecto del avance programado en 2022.**

El indicador es de periodicidad anual, sin embargo, al cierre del segundo trimestre de 2022, en el marco de la investigación con título provisional "Feminicidio y delitos de violencia contra las mujeres", es importante mencionar que los datos cualitativos y cuantitativos, respecto a los delitos de 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 los temas que se han realizado sobre feminicidio y violencia contra las mujeres. Al respecto, se realizaron entre otras, las siguientes actividades:

##### Primer Trimestre

- ✓ Recopilación y análisis de fuentes de información, así como seguimiento mensual del índice delictivo de violencia hacia las mujeres del SESNSP.
- ✓ Elaboración y publicación en redes sociales del INACIPE del documento "*Ruth Bader Gingsburg y la importancia del procedimiento penal contra la desigualdad de género*", que derivó del análisis de información en torno a la problemática actual de seguimiento del procedimiento penal respecto a la denuncia que se debe ejercer por las víctimas mujeres en delitos de acoso, violación y violencia familiar.
- ✓ Elaboración del artículo: "*Feminicidio 2022 estrategias para su erradicación*", que derivó del análisis del incremento del delito de feminicidio en 2021 con cifras oficiales del SESNSP, publicado por el Periódico Excelsior, sección Imagen de la mujer.
- ✓ Participación en la Mesa de análisis "Día internacional de la mujer con más pendientes que avances" en las que también participaron las Asociaciones Civiles SIMETRIAMX y EQUISJusticia.
- ✓ Elaboración de 9 infografías sobre los delitos de feminicidio, violación y violencia familiar donde se analizó el comportamiento de los delitos que se presentaron durante el primer trimestre de 2022.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se llevaron a cabo las siguientes entrevistas en radio y televisión, las cuales permitieron corroborar la solidez de la estructura de datos que se construye en torno a las investigaciones, en razón de que se comparan con otras fuentes de información relativas a los delitos de violencia contra las mujeres:

- ✓ Entrevista para Agencia EFE sobre “incremento de cifras de Femicidio en 2022.”
- ✓ Entrevista para Televisa Digital N+MEDIA sobre “Femicidio y violencia contra mujeres.”
- ✓ Entrevista para el medio digital Expansión Política, sobre “incremento de Femicidios.”
- ✓ Entrevista para el programa Es la hora de Opinar, Foro TV sobre “incremento de femicidios en 2022.”
- ✓ Entrevista para la Revista Voces y Letras, sobre “la violencia contra la mujer en el contexto de la pandemia.”
- ✓ Entrevista para el programa de Radio Anáhuac del Norte “La vuelta al mundo en 60 minutos” con el tema “El día internacional de la mujer, ¿qué avances hay vs los femicidios?”
- ✓ Entrevista para el Canal de TV ADN40 con el tema “Los femicidios en México.”
- ✓ Entrevista para El Heraldo Radio, con el tema “¿Se ha detenido la ola de femicidios en México?”
- ✓ Entrevista para el periódico “El Sol de Tampico” sobre “Femicidio en México.”
- ✓ Entrevista para ABC Radio con el tema “¿Femicidios aumentan en mes de marzo?”
- ✓ Entrevista para el canal de Youtube de Julio Hernández con el tema de “violencia digital y mediática a mujeres.”
- ✓ Entrevista para el Foro Jurídico sobre “violencia de género y femicidio.”

#### Segundo Trimestre

- ✓ Elaboración del artículo: “Femicidio y desapariciones de mujeres” en el que se analizó el incremento del delito de femicidio del primer trimestre de 2022 con cifras oficiales del SESNSP; investigación y análisis de las desapariciones de mujeres de 1964 al 17 de abril de 2022, lo que contribuye en el desarrollo de los antecedentes de la violencia contra mujeres que culminan con la violencia extrema, como lo es el delito de femicidio, dicho artículo fue publicado el pasado 23 de abril por el Periódico Excelsior, sección columnista invitado nacional.
- ✓ Participación en la Mesa de análisis realizada en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, sobre “Femicidio” en la que participaron, personas peritas de dictámenes especiales en materia de género, expertos en materia penal y activistas, lo que permitió analizar y dar seguimiento al índice delictivo de delitos contra mujeres, la cultura patriarcal y las demandas que realizan las Asociaciones Civiles respecto a los delitos de violencia contra las mujeres.
- ✓ Elaboración del artículo “Femicidio 2022”, para la Revista electrónica Querrela Digital, lo que permitió analizar los retos en materia de delitos de violencia contra las mujeres en el año 2022
- ✓ Elaboración del documento de trabajo publicado en redes del INACIPE: “Femicidio y desapariciones de mujeres y niñas” en el que se consultaron diversas obras, artículos y legislación penal para analizar las cifras de desapariciones de mujeres y niñas, los índices de delitos de violencia contra mujeres, así como los tipos penales de desaparición de personas y femicidio, ya que las desapariciones de mujeres y niñas son factores de violencia que dan como resultado con más frecuencia femicidios.
- ✓ Participación en una Conferencia de la FES Zaragoza de la UNAM con el tema; “Importancia de la Psicología en el delito de femicidio”, lo que me permitió consultar obras y analizar las características de víctimas y agresores en delitos de género.
- ✓ Participación en las Mesas 2 y 3 del Grupo Revisor del Programa de Apoyo para Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia, sus Hijas e Hijos, 2022, organizado y desarrollado por SEGOB/CONAVIM, lo que permitió conocer en la práctica las causas de violencia familiar vividas por las mujeres y sus hijas e hijos.
- ✓ Recolección y análisis de material bibliográfico de distintas fuentes de información, entre ellas, la revisión de documentos, estadísticas, autores, revistas, libros y se dio seguimiento mensual al índice delictivo de violencia hacia 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

Se llevaron a cabo las siguientes entrevistas en radio y televisión, las cuales permitieron corroborar la solidez de la estructura de datos que se construye en torno a las investigaciones, en virtud de que se comparan con otras fuentes de información relativas a los delitos de violencia contra las mujeres:

- ✓ Entrevista para el canal El Financiero TV en el Programa Con Ortega a las 10, sobre el tema Aumentan los feminicidios en México.
- ✓ Entrevista para el Canal IUS Multimedia Facultad Derecho UNAM, Programa #HablemosDeDerechoProcesalPenal con el tema Feminicidio en materia penal.
- ✓ Entrevista para el Programa de TV de noticias de Colombia NTN24, con el tema sobre el feminicidio en México y Colombia.
- ✓ Entrevista para la Revista Foro Jurídico con el tema “Aumenta violencia contra las mujeres y feminicidios en pandemia”.
- ✓ Entrevista en TV UNAM Programa #EnTrending con el tema de violencia y desapariciones de mujeres.
- ✓ Entrevista para el periódico El Universal que dio como resultado el artículo “Aumentan en 2022 los delitos contra mujeres”.
- ✓ Entrevista para Radio Fórmula de Hermosillo sobre el tema “Los feminicidios en México”.
- ✓ Entrevista para programa de Facebook Comunicadores Mx sobre el “Incremento de feminicidios”.
- ✓ Entrevista en radio Anáhuac, estación de radio de la Universidad Anáhuac del Norte sobre el “Alza de los delitos de género”.

- **Porcentaje de personas servidoras públicas que aprobaron la capacitación impartida respecto al total de personas inscritas en los cursos de capacitación programados por el INACIPE en materia de Igualdad entre mujeres y hombres, erradicación de la violencia de género y cualquier forma de discriminación de género.**

Al cierre del segundo trimestre de 2022, el Instituto Nacional de Ciencias Penales no tuvo actividades de capacitación en materia de igualdad entre hombres y mujeres. La variación en la meta obedeció a que, si bien dentro del marco de la oferta educativa del INACIPE se encuentran temas en la materia, para llevar a cabo la capacitación a instituciones, estas tienen sus propias necesidades, es decir, se llevan a cabo a petición de las instituciones, dependiendo de las necesidades y recursos estatales y federales con que cuenten, priorizando temas como: Formación sobre Reglas de Nelson Mandela, Tráfico de Personas, Renovación de Certificación en Materia de Desaparición Forzada de Personas, Desaparición Cometida por Particulares y del Sistema Nacional de Búsqueda de Personas, entre otros.

- **Porcentaje de servidoras públicas capacitadas, respecto del total de personal del Instituto Nacional de Ciencias Penales capacitado.**

El indicador es de medición anual, sin embargo, se informa que al cierre del segundo trimestre de 2022 se impartieron seis cursos de capacitación con una participación de 120 personas servidoras públicas del INACIPE, de las cuales 80 son mujeres y 40 son hombres (ver anexo 1 Población Atendida), quienes participaron en cursos de Derechos Humanos y Violencia (2 cursos), Plan de acción para el hogar ante el



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

COVID-19 (2 cursos), Género, Masculinidades y Lenguaje Incluyente y no Sexista (1 curso) y Protección Civil (1 curso). (ver anexo 3 Notas Adicionales).

Cabe señalar que los cursos que integran este indicador contemplan a las personas servidoras públicas del INACIPE que conforman la estructura orgánica de la Institución.

- **Tasa de variación de los documentos difundidos en el micrositio "Género y Derecho Penal".**

El indicador es de medición anual, sin embargo, se informa que, durante el periodo enero-junio de 2022, se han publicado en el micrositio "*Género y Derecho Penal*" cinco documentos, como a continuación se detallan:

#### Primer Trimestre

- ✓ "*Estudio sobre la participación de las mujeres en la procuración de justicia*" (21 de febrero 2022), en el cual se expone la gran brecha laboral que existe entre hombres y mujeres en la administración pública; el avance que ha tenido este tema y si realmente se ha respetado el principio de la paridad de género; contiene un análisis de las mujeres que son titulares o presidentas de las Fiscalías, Procuradurías de Justicia en las entidades federativas y el número de mujeres que ha formado parte de las instituciones de la Procuración de justicia de 2018 a 2020.
- ✓ "*Ruth Bader Ginsburg y la importancia de procedimiento penal contra la inequidad y la violencia de género*" (8 de marzo 2022) el cual versa sobre el desarrollo de la vida de Ruth Bader Ginsburg durante la época de los 50's en EUA, donde se habla del dominio de los hombres y el enfrentamiento que tuvo respecto a la desigualdad de género, sometiéndose al escrutinio y rechazo social por el hecho de ser mujer a pesar de ser abogada y litigante, pero siempre en defensa de la igualdad de género.

#### Segundo trimestre

- ✓ "*Las mujeres y la guerra en Ucrania*". Un cambio de paradigma con perspectiva de género en Derecho Penal Internacional, el cual trata sobre cómo ha cambiado de paradigma el rol de las mujeres para tener un papel activo en las decisiones en conflictos armados y en el ámbito penal internacional y con ello dar paso a una perspectiva de género en que mujeres pertenecientes a la ONU, ONG's y Defensoras del Pueblo alzan la voz para defender a las niñas y mujeres que aún son víctimas de violación en conflictos armados considerados delitos de lesa humanidad, con la diferencia de que estas niñas y mujeres víctimas de violencia sexual ya no están solas, sino se encuentran acompañadas de estas mujeres abogadas, defensoras de derechos humanos y en puestos de nivel internacional que velan por sus derechos, siendo el principal el derecho que tienen las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Es un artículo visto desde la perspectiva de género en el Derecho Penal Internacional.
- ✓ "*Feminicidio y desapariciones de mujeres y niñas*", aborda las Cifras de feminicidios, de desapariciones de niñas y mujeres, así como el tipo penal que las protege; se presentan los casos de feminicidio con reporte de desaparición, así como una breve propuesta para que todas las desapariciones de niñas o mujeres sean investigadas como feminicidio, en razón de que es mejor reclasificar que dejar de investigar con perspectiva de género, dado que esto implica que no se apliquen los protocolos correspondientes.
- ✓ "*Sistema Penitenciario y Desigualdad de Género*", aborda la historia del sistema penitenciario en México, sus modelos y las reformas constitucionales que se hicieron al artículo 18; se presentan las cifras sobre la desigualdad de penas, siendo más altas para las mujeres que para los hombres por los mismos delitos, la diferencia de montos pagados a defensores y la exclusión social que enfrentan las mujeres privadas de su libertad.



## 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 la migración de clases virtuales a presenciales por parte de la comunidad académica, debido a la disminución de casos positivos por el virus SARS-CoV2 (COVID 19), y al aumento de las cargas laborales de las áreas del INACIPE para llevar a cabo dicha migración, se redujo la demanda de cursos en el tema de igualdad entre hombres y mujeres.

En el rubro de oportunidades, se pretende reforzar la difusión de los cursos y sensibilizar al personal respecto de los temas a impartirse para incentivar su participación en los mismos; asimismo, se busca continuar con la modalidad de los cursos que se imparten en línea y aquellos cuya participación permita el acceso a las plataformas 24 horas, con el fin de no afectar las cargas de trabajo de las personas servidoras públicas.

**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 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), 245 consultorios de Planificación Familiar y 254

## 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

Módulos de apoyo a la prestación de los servicios de Planificación Familiar, que se encuentran en las 1,516 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 2021 el total de derechohabientes al Instituto fue de 71,579,550 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 58,138,046 personas, de las cuales 51,162,622 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 materia de promoción de la salud, prevención y detección de enfermedades en 2020, la cobertura de Atención Integral PREVENIMSS fue de 36.9%, lo que permitió que 18'664,486 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 (22'124,756). Las coberturas obtenidas por grupo de edad fueron: Niños (46.77%), adolescentes (25.85%), Mujeres (36.13%), Hombres (38.45%), Adultos mayores (36.73%). Es importante señalar que no se observaron 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 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.

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

En relación a la exploración clínica de mama, esta es una actividad complementaria a la mastografía de tamizaje y se realiza en mujeres de 25 a 69 años de edad. La cobertura óptima de la detección de cáncer de mama mediante mastografía en el grupo de 50 a 69 años de edad es una actividad importante debido a que permite la identificación de casos sospechosos de este cáncer, que no pueden ser detectados con la exploración clínica. Estas acciones para la detección del cáncer de mama han contribuido a la disminución de la tasa de mortalidad por esta causa en mujeres de 25 y más años, al pasar de una tasa de 12.2 por 100,000 en 2006 a 11.7 en 2021.

La detección de cáncer cérvico uterino mediante citología cervical es la estrategia de tamizaje en PREVENIMSS. 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 al pasar de una tasa de 13.0 por 100,000 mujeres derechohabientes mayores de 24 años en el año 2000 a una de 5.57 en 2021.

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 2021, 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 733,620 entrevistas dirigidas a no embarazadas no usuarias; 450,134 a puérperas en posparto y posaborto; 376,99 a varones, 109,317 a las y los adolescentes y 521,551 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 2020 la proporción fue de 8.9 y para el 2021 se obtuvo 8.1; impactando directamente en el número de embarazadas adolescentes que acudieron por primera vez a vigilancia prenatal, con una reducción de hasta 2,250 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.

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 él 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

## 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

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 segundo trimestre de 2022 del 90.0%, con un numerador de 1'051,831 y un denominador de 1'168,701, del cual se obtuvo un logro al mes de mayo de 2022 de 66.3% con un total de 872,183 entrevistas realizadas con respecto a la meta programada de 1,314,601. El principal factor que influyó radica en de manera paulatina se ha retornado a las actividades de consejería intra y extramuros con tendencia hacia el incremento de población que solicita los servicios de planificación familiar con una consejería previa. Sin embargo, se siguen fortaleciendo las estrategias para incrementar las acciones de comunicación educativa en planificación familiar, dirigidas a la población en edad reproductiva y /o sexualmente activas.

Al mes de mayo de 2022, la productividad 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 420,044 entrevistas dirigidas a no embarazadas y no usuarias; 236,414 a púerperas en posparto y posaborto; 215,726 dirigida a varones; 70,349 a las y los adolescentes y 285,852 a las y los usuarios de métodos anticonceptivos. La población atendida es la suma de las entrevistas de planificación familiar por trabajo social y enfermería de no embarazadas, postparto y postaborto, varones (872,183) más la cifra de los adolescentes, (70,349) del que se obtiene un total de 942,522 (Anexo 1 Población Atendida).

El impacto de las actividades de comunicación educativa en temas de salud sexual y anticoncepción, dirigidas a la población adolescente muestra una proporción menor de adolescentes embarazadas de 7.8%, al mes de mayo de 2022. Las acciones de prevención de un embarazo adolescente, se reflejan con la cobertura del 69.9% en la Protección anticonceptiva post evento obstétrico en mujeres de 10 a 19 años estimada al mes de junio de 2022; quiere decir que de 10 mujeres adolescentes que culminaron su embarazo previo a su egreso hospitalario 6 aceptaron un método anticonceptivo; estas acciones contribuyen a evitar la

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

morbi-mortalidad materna, perinatal e infantil, y favorecen el cumplimiento de los de proyectos de vida en el grupo etario de adolescentes.

Respecto al indicador Cobertura de detección de diabetes mellitus, se estableció una meta para el primer semestre de 2022 de 15%, lo que representa realizar 5'051,107 detecciones. El logro de la cobertura obtenido al mes de mayo de 2022 fue de 9.1% beneficiando a 3,064,264 de derechohabientes de 20 años y más.

En cuanto a la cobertura de tamizaje de primera vez de cáncer cérvico uterino a través de citología cervical la meta de cobertura para el periodo de reporte es de 14% lo que representa realizar el tamizaje a 1'862,674 mujeres de 25 a 64 años. La cobertura observada al mes de mayo de 2022 es de 8.4 %de lo que representa 1,121,566 detecciones.

Con relación a la cobertura de mastografía de tamizaje de primera vez en mujeres de 50 a 69 años, se programó una meta de cobertura al primer semestre del año de 9.8 %, lo que representa realizar 5,957,393 estudios de mastografía. A mayo de 2022 se obtuvo una cobertura de 5.6%, beneficiando a 339,780 mujeres de 50 a 69 años

Los principales factores que influyeron para obtener este resultado en estos indicadores de detección de cáncer fueron:

Principalmente el cambio de semáforo epidemiológico que impactó en la demanda de servicios preventivos, incluida la detección de cáncer de mama y cérvico uterino.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Ante la pandemia por SARS-COV-2 y con base en la semaforización epidemiológica nacional ya en verde, se han reincorporado 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. Los Módulos de Apoyo a la Prestación de los Servicios de Planificación Familiar, retomaron las jornadas de planificación familiar.

La oportunidad operativa se visualiza en virtud del semáforo epidemiológico 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 desde hace ya un año. Sin embargo, en el año 2022, la oferta de las actividades en las unidades médicas del primer nivel de atención, aún están supeditadas al comportamiento epidemiológico de la infección por el 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:** 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. Promover la igualdad entre hombres y mujeres

**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

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

a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar” y el artículo 203 establece que “los servicios de 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 proporcionaran el servicio a sus empleados.

Al cierre del segundo trimestre, las inscripciones fueron 179,715 (86,029 niñas y 93,686 niños) al primer trimestre las inscripciones fueron 170,708 (81,780 niñas y 88,920 niños), teniendo un incremento de 9,007 niñas y niños.

Al cierre del segundo trimestre los padres y madres beneficiarios fueron 166,348 de los cuales 120,900 son mujeres y 45,448 son hombres, durante el primer trimestre los padres y madres beneficiarios fueron 157,744 de los cuales 117,134 son mujeres y 40,610 son 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 2do. Trimestre fue de 240,340 lugares con una demanda potencial de 1,987,940 niños de cuyos padres y madres pudieran requerir el servicio teniendo una cobertura del 12.08%, al cierre del primer trimestre fue de 241,610 lugares con una demanda potencial de 2,014,395 niños de cuyos padres y madres pudieran requerir el servicio teniendo una cobertura del 11.99% por lo que para el 2do. Trimestre la cobertura aumento 0.09 puntos porcentuales.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### Acciones realizadas 2do trimestre 2022:

#### 1. Simplificación del marco regulatorio del servicio de guardería:

- Se dio continuidad a la asesoría a los Departamentos de Guarderías respecto a aspectos normativos en materia de pedagogía, fomento de la salud y alimentación, así como respecto a las medidas específicas de prevención y control de brotes de COVID-19 variante ómicron, y enfermedades virales respiratorias y diarreicas agudas.
- Se proporcionó asesoría a los Departamentos de Guarderías sobre los cambios sustantivos de la normatividad de pedagogía.
- Se proporcionó asesoría a la operación respecto a la actualización normativa del procedimiento de fomento de la salud, en específico en lo relacionado al proceso Vigilancia Epidemiológica.
- Se proporcionó asesoría a los Departamentos de Guarderías respecto a consultas sobre las disposiciones contenidas en la Norma para la coordinación entre las guarderías y las unidades médicas del IMSS.

#### 2. Participación Social en Guarderías y Comunicación con Padres:



## 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 los meses de abril y mayo se efectuaron 285 visitas, en las que participaron ~ 1,541 padres de familia y se invirtieron ~ 3,082 horas en este ejercicio ciudadano. Se obtuvo el 98.81% de cumplimiento de los putos marcados en la **“Guía para la visita y Registro de Observaciones”**.
- Se efectuó el envío de los documentos normativos de MPSG el 5 de abril a los Titulares de los Departamentos de Guarderías, mediante correo de la Titular de la DDII en el que se comunicó el reinicio de las visitas.
- El 21 de abril se efectuó la videoconferencia con los Titulares y Encargados de los Departamentos de Guarderías de los 35 OOAD, para dar a conocer la operación del nuevo Mecanismo de Participación Social en Guarderías.
- El 88% de las guarderías (1,055 de 1,199) han llevado a cabo su primera sesión de 2022, en los 35 OOAD, y el 10.6% de las guarderías (127 de 1,199) han llevado a cabo su segunda sesión de 2022, en 22 OOAD.
- Se han publicado en el micrositio “Comunicación con Padres” 10 materiales informativos, de los cuales se destaca la publicación del Curso Complicaciones más frecuentes de la Diabetes, Encuesta de opinión para los trabajadores usuarios del servicio de guardería y la reedición del Curso Jugar para Crecer, entre otros. El número de visitas al micrositio de esta estrategia para el periodo reportado es de 125,936.
- El 26 de abril se reactivó el envío de correos masivos a los trabajadores usuarios del servicio de guardería, con la limitante de solo poder enviar dos correos por semana.

#### 3. Capacitación sobre el Servicio de Guardería:

- En marzo de 2022 se efectuó la primera emisión del “Curso Básico para personal de fomento de la salud de guarderías IMSS”, alojado en la plataforma Eduteka. Las emisiones se han estado transmitiendo sin interrupción desde entonces, con la periodicidad mensual establecida, para el personal de nuevo ingreso y aquel que aún no cumple con el requisito de acreditación.
- El curso en línea ¿Qué deben comer las niñas y los niños menores de 6 años? Consejos útiles para madres, padres y cuidadores, disponible en la plataforma CLIMSS, se ha difundido en el micrositio “Comunicación con Padres” y a través de correos masivos enviados a los trabajadores usuarios del servicio de guardería. En los meses de abril, mayo y junio de 2022, se inscribieron ~1,950 madres, padres y cuidadores al curso (dato preliminar).
- La meta de personal de nuevo ingreso para los meses de abril y mayo de 2022, fue de 4,707. Durante este periodo, 1,554 personas se capacitaron en este curso. La información del mes de junio está en proceso de validación.
- La meta de personal de nuevo ingreso en abril y mayo de 2022, fue de **6,172 Durante este periodo, 3,317** personas se capacitaron en este curso. La información del mes de junio está en proceso de validación.

#### 4. Alimentación Sana, Variada y Suficiente

- Se proporcionó la asesoría en materia de nutrición en la primera infancia al personal operativo, administrativo y población derechohabiente.

#### 5. Preescolar

- Se dio seguimiento a las acciones que han realizado los OOAD con su respectiva autoridad educativa, al asesorarles sobre sus Convenios, Acuerdos de colaboración y/o Autorizaciones para impartir el primer grado de educación preescolar e impulsar la gestión de quienes requieran mayor vinculación.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

con sus autoridades educativas locales, con la finalidad de que emitan la Boleta de evaluación correspondiente al ciclo escolar 2021-2022.

#### 6. Formato de valoración médica:

- Se proporcionó asesoría a la operación respecto a la actualización normativa del procedimiento de fomento de la salud, en específico en lo relacionado al proceso Vigilancia Epidemiológica.
- Se proporcionó asesoría a los Departamentos de Guarderías respecto a consultas sobre las disposiciones contenidas en la Norma para la coordinación entre las guarderías y las unidades médicas del IMSS.
- Se iniciaron los trabajos conjuntos con la División de Medicina Familiar para el pilotaje de la Cédula de Evaluación de Desarrollo y Funcionalidad, instrumento que se elaboró con el propósito de contar con un diagnóstico más fino, objetivo y certero de la niñez que acude a guarderías del IMSS, en especial de aquella que presenta discapacidad

#### 7. Indicadores de desempeño del servicio de guardería:

- Se envió oficio con el cuestionario, la metodología y muestra por guardería. Se aplicaron 16,313 encuestas en las unidades que conforman el sistema de guarderías IMSS, obteniéndose 97.04% a nivel nacional de satisfacción de los usuarios del servicio de guardería.
- En seguimiento al Calendario de Supervisiones Ordinarias, durante el periodo de abril-jun 2022, se realizaron 1,293 supervisiones ordinarias, el promedio de resultados a nivel nacional es de 92.01%.

#### 8. Expansión del Servicio de Guardería

- Se continúa con el plan de promoción para la instalación de guarderías con esquema en Empresarial y En el Campo.
- Se contactó con las empresas interesadas y se les está dando asesoría para cubrir los requerimientos de IMSS.
- Se llevaron a cabo acciones para realizar licitaciones públicas para la recuperación de lugares perdido de guarderías que no resultaron adjudicada durante los procesos de licitación efectuados durante el último trimestre de 2021 y primer trimestre del 2022
- Se recibieron solicitudes de 51 guarderías interesadas en ampliar su capacidad instalada en 1,318 lugares más.

### 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:** 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 2021 fue de 80.3 último dato disponible del indicador Razón de muerte materna hospitalaria por 100,000 nacidos vivos, consultado en la página:

[http://intranet/datos/infosalud/Paginas/Indicadores\\_Medicos.aspx](http://intranet/datos/infosalud/Paginas/Indicadores_Medicos.aspx).

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

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.

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 2021 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
2021	223,061	453,502	49.2

#### 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
2021	2,562,949	453,502	5.7

## 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

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 mes de mayo 2022, la oportunidad en el inicio de la vigilancia prenatal fue de 50.1%, conforme al Manual Metodológico de Indicadores Médicos 2019-2024 del IMSS, se considera con un desempeño medio, ya que se interpreta que 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, con un desempeño medio con respecto de 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. Se ha tenido rendición de cuentas de seguimiento de los Indicadores con las Jefaturas de Servicios de Prestaciones Médicas de las 35 representaciones del IMSS. También, se está dando seguimiento de manera mensual a la calidad de la atención de la mujer embarazada, con la finalidad de la mejora en la misma.

#### 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.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

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 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 las mujeres embarazadas (población vulnerable) acudieron menos a consulta para evitar el riesgo de infección. Sin embargo, se está implementando una estrategia de seguimiento semanal de los indicadores en cada una de las OOAD del Instituto que busca el fortalecimiento de las acciones y como efecto positivo el logro de un mejor resultado de los indicadores.

## 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
- 425 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 3 120,526 trabajadores del ISSSTE, de los cuales el 55% son mujeres y 45% hombres

Fuente: Anuario estadístico 2021 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.
- 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.



## 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 ISSSTE ha instrumentado acciones sustantivas para disminuir las brechas existentes entre mujeres y hombres, tales como:

- Licencia de paternidad, se sugiere dejar de usar permiso de paternidad, por Licencia.
- Salas de lactancia a nivel nacional, se está solicitando restablecer las salas toda vez que se han utilizado para la emergencia sanitaria Covid19.
- 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 NMX-R-025-SCFI-2015 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 primer trimestre:

Entidad Federativa	Municipio	Cursos	Totales		Total
			Mujeres	Hombres	
Campeche	Campeche	1	39	6	45
Chihuahua	Chihuahua	2	113	4	117
Ciudad de México	Ciudad de México	8	305	98	403
México	México	9	289	44	333
Puebla	Puebla	6	86	15	101
Tamaulipas	Tamaulipas	2	19	4	23
Tlaxcala	Tlaxcala	2	84	2	86
Veracruz	Veracruz	7	126	38	164
<b>Total General</b>		<b>37</b>	<b>1061</b>	<b>211</b>	<b>1272</b>

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	10 de Mayo	"Día de la madre libre y voluntaria"
2	Ciudad de México	Ciudad de México	Difusión	24 de Mayo	Tríptico "Licencia de Paternidad"
3	Ciudad de México	Ciudad de México	Difusión	28 de Mayo	"Día Internacional de Acción para la Salud de la Mujer"
4	Ciudad de México	Ciudad de México	Difusión	30 de Mayo	"Sexualidad y erotismo con enfoque de género"

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

5	Ciudad de México	Ciudad de México	Difusión	01 de Junio	Video capsula ¿Sabías que? género, expresión de género e identidad de género.
6	Ciudad de México	Ciudad de México	Difusión	25 de Junio	Campaña 25 de cada mes
7	Ciudad de México	Ciudad de México	Difusión	29 de Junio	“Convención sobre Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)”

#### Respecto a las acciones:

Durante este período no se realizaron jornadas de capacitación.

**199.** Asesoría a trabajadoras del Instituto en materia de Igualdad Laboral.

Durante este período, se realizaron seis solicitudes sobre acoso laboral.

**426.** Asesoría a trabajadoras del Instituto en materia de prevención y atención a la violencia de género.

Durante este período no se recibió ninguna 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 continúa con la actualización documental normativa para recertificar al Instituto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Se ha solicitado la inclusión de lenguaje incluyente y no sexista para determinar los cargos del personal de la Subdirección de Atención a la Derechohabencia.

## 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 ISSSTE

**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: 104.8%

Se obtuvo un cumplimiento de la meta del 104.84% (considerando 2.53 consultas en promedio por embarazada), donde se puede observar un numerador de 128,458 de consultas totales a embarazadas en el periodo y 48,428 consultas de primera vez otorgadas a las embarazadas, obteniendo así un indicador de 2.65 consultas, lo cual es muy cercano a la meta anual.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Obstáculos:**

- 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 llamadas 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:** Actividades de apoyo administrativo

**Ramo:** 52 PEMEX

**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 2021, las y los 22,830 trabajadoras y trabajadores (13,743 mujeres y 9,087 hombres) de Pemex a nivel nacional, ubicados en las Empresas Productivas Subsidiarias (EPS), Empresas Filiales y el Corporativo Pemex, que participan en las acciones realizadas por la Gerencia de Inclusión, en temas de igualdad, inclusión, no discriminación, no violencia contra las mujeres, inclusión laboral, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

#### 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. Desde su fundación, la mayor proporción de su personal son hombres. Las actividades que se realizan de exploración en aguas profundas, en plataformas marítimas, en la refinación, históricamente han sido realizadas mayormente por hombres lo que explica que la configuración de este sector productivo se ha dado desde la visión masculina, como gran número de actividades del sector económico industrial. Con corte a febrero 2022, Pemex tiene 133,228 trabajadores y trabajadoras (71% hombres y 29% mujeres).

Conforme a este corte, por distribución nacional, los estados con mayor concentración de trabajadoras y trabajadores son: Veracruz con 26.34% (87.04% hombres y 12.96% mujeres), Tabasco con 15.46% (71.43% hombres y 28.66% mujeres), Campeche con 11.53% (81.52% hombres y 18.48% mujeres) y Ciudad de México con 10.71% (58.60% hombres y 41.40% mujeres).

El comportamiento de los rangos de edades de trabajadoras y trabajadores se concentra en los rangos etarios: de 47 a 51 años (17.9% mujeres y 18.9% hombres); 42 a 46 años (17.3% mujeres y 17.5% hombres) y; 37 a 41 años (17.7% mujeres y 17.1% hombres); De 32 a 36 años (15.1% mujer y 13.4% hombres) y 52 a 56 años (12.3% mujeres y 13.3% hombres) (Base de Trabajadoras y Trabajadores Pemex, corte febrero 2022).

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

En Pemex los niveles salariales son del nivel 5 al 48, la media para ambos sexos se ubica en el nivel 26. Sin embargo, diferenciando los niveles salariales por sexo se evidencian diferencias significativas mostrando que mayor porcentaje de mujeres ocupa los niveles salariales más bajos, a diferencia de su contraparte masculina que se ubica el mayor número en los niveles más altos. En los puestos directivos, de un total de 1, 208 trabajadoras y trabajadores con nivel igual o mayor a 40, las mujeres con representan el 20% y hombres el 80% (Base de Trabajadoras y Trabajadores Pemex, corte febrero 2022).

En el "Diagnóstico con perspectiva de género de la cultura organizacional en Petróleos Mexicanos", realizado en 2020, se obtuvieron, entre otros, los siguientes resultados cualitativos:

- ✓ 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 legitimados 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.
- ✓ En este sistema, los estereotipos de género se retroalimentan mutuamente, es decir los roles de hombres y mujeres se refuerzan en las dinámicas laborales. 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.
- ✓ 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.

Adicionalmente, en noviembre 2021, se realizó el "Estudio exploratorio de la dinámica de las relaciones en los centros de trabajo de Petróleos Mexicanos" señala los siguientes hallazgos:

- ✓ Cuando la mujer no se comporta de acuerdo a los estereotipos de género: *no Deberías estar aquí, es un trabajo para hombres*, Negativa a justificar la ausencia de la mujer por consulta prenatal, consulta pediátrica, atención de sus hijos/as o de personas a su cargo (familiares con discapacidad, personas mayores, etc.)
- ✓ El acceso a capacitaciones, talleres y procesos de sensibilización no es del todo equitativo. Los resultados muestran que son las personas que trabajan en niveles medios y altos los que han podido acceder a éstos, mientras que los niveles bajos (personal operativo) han tenido pocas oportunidades para tomar algún

## 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

proceso de sensibilización o capacitación en prevención de violencias, igualdad y no discriminación hacia las mujeres.

- ✓ Hay una tendencia a la naturalización de la violencia, sobre todo en los hombres entrevistados, mientras que las mujeres si identifican los casos en los ya sea ellas o alguna compañera sufrieron algún episodio de violencia.
- ✓ La violencia sexual, se manifiesta casi de manera exclusiva contra las mujeres, aunque el colectivo LGTTQ+ también sufre discriminación y violencia

#### 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 4 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. 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 e incluyente.

Bajo este marco, el segundo trimestre, se realizaron jornadas en formato virtual, transmitidas a nivel nacional por *Teams* de *Microsoft 365*; también fueron transmitidas por Intranet e Internet. Con duración promedio de 5 horas, estuvieron estructuradas en conferencias, conversatorio y actividades culturales o lúdicas (talleres, cine, video musical, danza, entre otros).

Mensualmente se realizan las siguientes jornadas:

1. Día Violeta por la igualdad en Pemex, el día 08 de cada mes
2. Día por la Inclusión y No Discriminación en Pemex, el día 17
3. Pemex en la memoria cultural de su comunidad, el día 21
4. Día Naranja, para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas, el día 25.

Bajo esta calendarización, en el segundo 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 y no discriminación.

**Eje 1, Sensibilización y formación para el bienestar de las y los trabajadores, en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.**

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### Acciones realizadas

- ✓ **Día Violeta por la Igualdad en Pemex-** 08 de abril-. Se realizó la jornada **“El Derecho de las niñas a una educación igualitaria. Las TIC’s también son para ellas”**, con una **asistencia total de 484:** 427 trabajadoras y trabajadores (319 mujeres y 104 hombres, 4 sin dato de sexo) y 57 conexiones por internet e intranet.
- ✓ **Día por la Inclusión y No discriminación en Pemex-**18 de abril-. Se realizó la jornada **“Niñez y discapacidad: pautas para un mundo incluyente”**, con una **asistencia total de 411:** 367 trabajadoras y trabajadores (219 mujeres, 148 hombres) y 44 conexiones por internet e intranet.
- ✓ **Día Violeta por la Igualdad en Pemex-** 9 de mayo-. Se realizó la jornada **“Derechos y conciliación. Los retos actuales de la maternidad y el trabajo”**, con una **asistencia total de 363:** 310 personas (248 mujeres y 62 hombres) y 53 conexiones por internet e intranet.
- ✓ **Día por la Inclusión y No discriminación en Pemex-** 17 de mayo-. Se realizó la jornada **“Construyendo espacios laborales libres de LGBTFobia”**, con una **asistencia total de 327:** 274 personas (190 mujeres, 81 hombres y 3 sin dato de sexo) y 53 conexiones por internet e intranet.
- ✓ El 27 de mayo se realizó a nivel nacional la **Segunda Sesión Ordinaria de la Mesa de Inclusión, Igualdad y No Discriminación (MIIND)**, con una participación de **58 personas** (34 mujeres, 14 hombres y 10 sin dato de sexo).
- ✓ **Día Violeta por la Igualdad en Pemex-** 08 de junio-. Se realizó la jornada **“Trabajo infantil: Un análisis desde la perspectiva de género”**, con una **asistencia total de 310:** 262 personas (178 mujeres, 74 hombres y 10 sin dato de sexo) y 48 conexiones por internet e intranet.
- ✓ **Día por la Inclusión y No discriminación en Pemex-**17 de junio-. Se realizó la jornada **“Día Internacional del Orgullo LGBTTTI+”**, con una **asistencia total de 382:** 320 personas (167 mujeres, 134 hombres y 19 sin dato de sexo) y 62 conexiones por internet e intranet.
- ✓ El 21 de junio, se realizó la Jornada **“Paternidades responsables y afectivas”** con una **asistencia total de 469:** 391 personas (213 mujeres, 175 hombres y 3 sin dato de sexo) y 78 conexiones por internet e intranet.

## 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 atención y acompañamiento

La Gerencia de Inclusión, a través del Centro de Atención y Bienestar Laboral y de Género (CABLAG), brinda atención y acompañamiento psicosocial integral a las trabajadoras y los trabajadores que refieran haber recibido actos que podrían constituir discriminación, acoso laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.

En el segundo trimestre, abril a junio, se brindaron **119 atenciones de primera vez**, (75 mujeres y 43 hombres, 1 sin dato de sexo) Las formas de Ingreso, de las atenciones: son: 46 ingresaron por correo electrónico, 1 por escrito, 4 presencial, 24 llamadas telefónicas y 44 por Línea Ética. Por tipo de caso son: 10 por discriminación, 2 por hostigamiento sexual, 11 por acoso sexual, 78 por acoso laboral, 4 por violencia por asuntos particulares y 14 por orientación.

De las atenciones de primera vez se derivaron **548 acompañamientos psicosociales integrales**, desagregándose de la siguiente manera: 408 escucha activa, 105 asesorías, 1 intervención en crisis, 6 canalizaciones a servicios de salud, 14 orientaciones y 14 recomendaciones de medidas precautorias.

### Acciones de prevención realizadas

- ✓ **Día Naranja para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas en Pemex-** 25 de abril-. Se llevó a cabo la jornada **“El derecho de las niñas, niños y adolescentes a una vida libre de violencia”**, con una **asistencia total de 418:** 367 trabajadoras y trabajadores (265 mujeres, 96 hombres y 6 sin dato de sexo) y 51 conexiones por internet e intranet.
- ✓ **Día Naranja para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas-**25 de mayo-. Se llevó a cabo la jornada **“Diversidad sexual y violencia contra las mujeres: Un análisis desde 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

*perspectiva de género*", con una asistencia total de 394 (258 mujeres y 136 hombres), sin conexiones por internet e intranet.

- ✓ **Día Naranja para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas**- 24 de junio-. Se llevó a cabo la jornada "**Mujeres LBT: Por una vida de orgullo libre de violencias**", con una asistencia total de 345: 258 trabajadoras y trabajadores (190 mujeres y 68 hombres) y 87 conexiones por internet e intranet.

#### Talleres

En abril se realizaron **9 talleres** virtuales, con una asistencia de **55 personas** (17 mujeres y 38 hombres). Los talleres impartidos fueron:

- ✓ **"Ambientes laborales libres de violencia laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres"**, en la Terminal de Distribución de Gas Licuado (TDGL) Zapotlanejo, con una participación de 5 personas (3 mujeres y 2 hombres);
- ✓ **"Camino al bienestar laboral: espacios incluyentes, igualitarios y libres de violencias"**, i en el TDGL Cactus, con una participación de 24 personas (7 mujeres y 17 hombres);
- ✓ **"Camino al bienestar laboral: espacios incluyentes, igualitarios y libres de violencias"**, en el TDGL Puebla, con una participación de 26 personas (7 mujeres y 19 hombres)

En mayo se realizaron **43 Talleres**, con una asistencia de **1,001 personas** (299 mujeres y 702 hombres). Los talleres impartidos fueron:

- ✓ **"Ambientes laborales libres de violencia laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres"**, en la Superintendencia de Aseguramiento de Calidad del Producto, Refinería Antonio M. Amor; con una participación de **8 personas** (4 mujeres y 4 hombres);
- ✓ **"Ambientes laborales libres de violencia laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres"**, en la Gerencia de Administración y Control de Almacenes de Bienes de Consumo (GACABC) y en el CASES Activo de Producción Altamira, Poza Rica, con una participación de **28 personas** (20 mujeres y 8 hombres);
- ✓ **"Ambientes laborales libres de violencia laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres"**, en la Gerencia de Administración y Control de Almacenes de Bienes de Consumo (GACABC) y en el CASES Activo de Producción Altamira, Poza Rica, con una participación de **31 personas** (23 mujeres y 8 hombres).
- ✓ **"Ambientes laborales libres de violencia laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres"**, en la Gerencia de Operación de Terminales de Gas LP y Petroquímicos GOTLPP y en la Refinería Ing. Antonio Dovalí Jaime, al Grupo Directivo y de Superintendencia de Gestión de Mantenimiento, con una participación de **49 personas** (12 mujeres y 37 hombres);
- ✓ **"Ambientes laborales libres de violencia laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres"**, en la Gerencia de Operación de Terminales de Gas LP y Petroquímicos GOTLPP y en la Refinería Ing. Antonio Dovalí Jaime, en los Talleres Patios y Maniobras y Carpintería, con una participación de **65 personas** (22 mujeres y 43 hombres);
- ✓ **"Ambientes laborales libres de violencia laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres"**, en la Gerencia de Operación de Terminales de Gas LP y Petroquímicos GOTLPP y en la Refinería Ing. Antonio Dovalí Jaime, en los Talleres Patios y Maniobras, Albañilería y Pintura, con una participación de **107 personas** (20 mujeres y 87 hombres);

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- ✓ **"Ambientes laborales libres de violencia laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres"**, en la Superintendencia de Gestión de Mantenimiento, Combustión Interna, Dibujo/SPPP/ y Taller Soldadura, de la Refinería Ing. Antonio Dovalí Jaime, con una participación de **82 personas** (26 mujeres y 56 hombres);
- ✓ **"Ambientes laborales libres de violencia laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres"**, en el Taller Cambiadores de Calor y en la Superintendencia de Programación de Paros de Plantas, de la Refinería Ing. Antonio Dovalí Jaime, con una participación de **80 personas** (16 mujeres y 64 hombres);
- ✓ **"Ambientes laborales libres de violencia laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres"**, en la Superintendencia de Gestión de Mantenimiento y los Talleres Eléctrico y Soldadura, de la Refinería Ing. Antonio Dovalí Jaime, con una participación de **105 personas** (16 mujeres y 89 hombres);
- ✓ **"Ambientes laborales libres de violencia laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres"**, en el Taller Pailería y Recursos Humanos, de la Refinería Ing. Antonio Dovalí Jaime con una participación de **81 personas** (42 mujeres y 39 hombres);
- ✓ **"Ambientes laborales libres de violencia laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres"**, en los Talleres Instrumentos y Mecánico y, en la Superintendencia de Programación de Paros de Plantas, de la Refinería Ing. Antonio Dovalí Jaime, con una participación de **109 personas** (15 mujeres y 94 hombres);
- ✓ **"Ambientes laborales libres de violencia laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres"**, en el Taller Mecánico y en la Superintendencia de Programación de Paros de Plantas, de la Refinería Ing. Antonio Dovalí Jaime, con una participación de **150 personas** (51 mujeres y 99 hombres);
- ✓ **"Ambientes laborales libres de violencia laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres"**, en el área Operación y Subgerencia de Producción y en el Taller Transportación, de la Refinería Ing. Antonio Dovalí Jaime, con una participación de **62 personas** (16 mujeres y 46 hombres);
- ✓ **"Ambientes laborales libres de violencia laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres"**, en Refinería Miguel Hidalgo, con una participación de **44 personas** (16 mujeres y 28 hombres).
- ✓ **"Camino al bienestar laboral: espacios incluyentes, igualitarios y libres de violencia"** impartido en la Gerencia de Seguridad, Salud en el Trabajo y Protección Ambiental Sur, con una participación de **28 personas** (5 mujeres y 23 hombres);

### Eje 3. Cultura, recreación y actividades cívicas éticas con perspectiva de género y derechos humanos

En junio se realizaron los talleres de escritura con perspectiva de género:

- ✓ Taller Escritura autobiográfica para mujeres "Para nombrar las violencias", con una participación de **89 personas** (77 mujeres, 4 hombres y 8 sin dato de sexo)
- ✓ Taller Escritura autobiográfica para mujeres y hombres "Para nombrar los sistemas de opresión", con una participación de **109 personas** (69 mujeres, 21 hombres y 19 sin dato de sexo)
- ✓

### Eje 4. 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

- ✓ El 13 de mayo se realizó la conferencia de Protec Salario **"Mujeres emprendedoras en México: retos ante la desigualdad que enfrentan las mujeres"** con una asistencia total de **437**: 382 personas (268 mujeres y 114 hombres) y 55 conexiones por internet e intranet.
- ✓ El 16 de mayo se realizó la conferencia Protec Salario **"Claves para el éxito financiero y la independencia económica de las mujeres como un paso hacia la igualdad"** con una asistencia total de **634**: 500 personas (393 mujeres y 107 hombres) y 134 conexiones por internet e intranet.

## 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 10 de junio se realizó la Conferencia Protec Salario **"Ahorro para la comunidad LGBTTTI+" con una asistencia total de 411**: 325 personas (202 mujeres, 117 hombres y 6 sin dato de sexo) y 86 conexiones.
- ✓ Del 8 al 10 de junio se realizó la **Feria de Mujeres Productoras en el Centro Técnico Administrativo Villahermosa, Tabasco** con una asistencia promedio de **600 personas** por día.
- ✓ Del 22 al 24 de junio se realizó la **Feria Regional de Mujeres Productoras en Refinería Ing. Antonio M. Amor, Salamanca Guanajuato**, con una asistencia promedio de **792 personas** por día.

#### Capacitaciones

En el mes abril la Gerencia de Inclusión realizó cursos en línea, participando **126 personas** con los siguientes temas:

- ✓ "Empoderamiento de las mujeres y liderazgo inclusivo", concluidos y aprobados: 117 personas
- ✓ "Atención integral a casos de discriminación, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual en Pemex" concluidos y aprobados: 9 personas.

En el mes de junio, los cursos en línea ofrecidos por la Gerencia de Inclusión, con un total de **247 personas**:

- ✓ "Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral", concluidos y aprobados: 188 personas.
- ✓ "Paso a paso construimos la inclusión en Pemex", concluidos y aprobados: 59 personas.

#### 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, 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 que cotidianamente realiza la Gerencia de Inclusión.

**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 II; EPS Generación IV; EPS Generación V; EPS Generación VI)

**Clave del Pp:** E561

**Nombre del Pp:** Operación y mantenimiento de las centrales generadoras 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

169. Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

#### Definición de la población objetivo

Difusión a 300 personas de la EPS Generación II de las cuales 100 son mujeres y 200 son hombres  
Capacitación a 40 mujeres de la EPS Generación II  
Capacitación a 60 mujeres de la EPS Generación IV  
Difusión a 80 personas de la EPS Generación V de las cuales 25 son mujeres y 55 son hombres  
Difusión a 509 personas de la EPS Generación VI de las cuales 209 son mujeres y 300 son hombres  
Difusión a 254 personas de la EPS Generación VI de las cuales 104 son mujeres y 150 son hombres

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

Al mes de marzo de 2022, del total de personas que trabajan en la empresa, 75% son hombres y 25% mujeres, persistiendo el hecho de que, a medida que se asciende en la estructura jerárquica, la presencia de mujeres va siendo cada vez menor hasta desaparecer en los últimos niveles.

En tal virtud, resulta indispensable continuar con procesos de capacitación como una estrategia que permita a las mujeres de la CFE adquirir conocimientos y habilidades que les permitan profesionalizarse, lo cual coadyuva a que puedan ingresar, permanecer o ascender en áreas que continúan siendo altamente masculinizadas.

Por otro lado, es pertinente mencionar que desde la creación de la UGI se han emitido diversos instrumentos normativos que dan sustento a las acciones que en materia de igualdad de género se han implementado en la empresa. Dentro de este marco normativo, se encuentra, por ejemplo, el Programa de Igualdad de Género e Inclusión y el Manual para la Prevención, Atención y Sanción para el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad, instrumentos que por su relevancia deben ser difundidos y conocidos por todo el personal.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Las áreas técnicas de la CFE siguen siendo ocupadas mayormente por hombres, lo cual es una de las situaciones de desequilibrio que persisten en los espacios laborales de la CFE. Por ello, la capacitación técnica

**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)**

dirigida a mujeres es una acción afirmativa, ya que se otorgan herramientas para que las mujeres puedan tener mayores oportunidades de crecimiento en dichas áreas.

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Durante el segundo trimestre, las áreas comprendidas en este programa presupuestario no reportaron avances. Sin embargo, las metas programadas son de carácter anual, por lo que se dará continuidad con la capacitación y difusión previstas durante el tercer y cuarto trimestre de 2022.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

**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 2400 personas de la EPS Transmisión de las cuales 400 son mujeres y 2000 son hombres

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

Al mes de marzo de 2022, del total de personas que trabajan en la empresa, 75% son hombres y 25% mujeres, persistiendo el hecho de que, a medida que se asciende en la estructura jerárquica, la presencia de mujeres va siendo cada vez menor hasta desaparecer en los últimos niveles.

En tal virtud, resulta indispensable continuar con procesos de capacitación como una estrategia que permita a las mujeres de la CFE adquirir conocimientos y habilidades que les permitan profesionalizarse, lo cual coadyuva a que puedan ingresar, permanecer o ascender en áreas que continúan siendo altamente masculinizadas.

Por otro lado, es pertinente mencionar que desde la creación de la UGI se han emitido diversos instrumentos normativos que dan sustento a las acciones que en materia de igualdad de género se han implementado en la empresa. Dentro de este marco normativo, se encuentra, por ejemplo, el Programa de Igualdad de Género e Inclusión y el Manual para la Prevención, Atención y Sanción para el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad, instrumentos que por su relevancia deben ser difundidos y conocidos por todo el personal.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Las áreas técnicas de la CFE siguen siendo ocupadas mayormente por hombres, lo cual es una de las situaciones de desequilibrio que persisten en los espacios laborales de la CFE. Por ello, la Capacitación técnica dirigida a mujeres es una acción afirmativa, ya que se otorgan herramientas para que las mujeres puedan tener mayores oportunidades de crecimiento en dichas áreas.

---

**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 de 2022, la EPS Transmisión no reportó avances. Sin embargo, las metas programadas son de carácter anual, por lo que se dará continuidad con la capacitación y difusión previstas durante el tercer y cuarto trimestre de 2022.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

**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 127 mujeres de la EPS Distribución

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

Al mes de marzo de 2022, del total de personas que trabajan en la empresa, 75% son hombres y 25% mujeres, persistiendo el hecho de que, a medida que se asciende en la estructura jerárquica, la presencia de mujeres va siendo cada vez menor hasta desaparecer en los últimos niveles.

En tal virtud, resulta indispensable continuar con procesos de capacitación como una estrategia que permita a las mujeres de la CFE adquirir conocimientos y habilidades que les permitan profesionalizarse, lo cual coadyuva a que puedan ingresar, permanecer o ascender en áreas que continúan siendo altamente masculinizadas.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Las áreas técnicas de la CFE siguen siendo ocupadas mayormente por hombres, lo cual es una de las situaciones de desequilibrio que persisten en los espacios laborales de la CFE. Por ello, la capacitación técnica dirigida a mujeres es una acción afirmativa, ya que se otorgan herramientas para que las mujeres puedan tener mayores oportunidades de crecimiento en dichas áreas.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La EPS Distribución reportó que durante el segundo trimestre de 2022 se capacitaron a las 146 mujeres en temas como pruebas de suministros medidos en baja tensión, suspensión, reconexión y desconexión de servicios, trabajos en alturas, actividades que salvan vidas y aislado sobre aislado, ascenso y descenso al poste, maniobras de baja tensión en acometidas, mecánica automotriz. Esto corresponde al 114.96% de la meta establecida, la cual corresponde a la capacitación del 2% de las mujeres de esta EPS, es decir 127 mujeres.

#### 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:**  
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:** 160. Capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

#### Definición de la población objetivo

Difusión a 5500 personas de la EPS Suministrador de Servicios Básicos de las cuales 4000 son mujeres y 1500 son hombres.

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

Al mes de marzo de 2022, del total de personas que trabajan en la empresa, 75% son hombres y 25% mujeres, persistiendo el hecho de que, a medida que se asciende en la estructura jerárquica, la presencia de mujeres va siendo cada vez menor hasta desaparecer en los últimos niveles.

En tal virtud, resulta indispensable continuar con procesos de capacitación como una estrategia que permita a las mujeres de la CFE adquirir conocimientos y habilidades que les permitan profesionalizarse, lo cual coadyuva a que puedan ingresar, permanecer o ascender en áreas que continúan siendo altamente masculinizadas.

Por otro lado, es pertinente mencionar que desde la creación de la UGI se han emitido diversos instrumentos normativos que dan sustento a las acciones que en materia de igualdad de género se han implementado en la empresa. Dentro de este marco normativo, se encuentra, por ejemplo, el Programa de Igualdad de Género e Inclusión y el Manual para la Prevención, Atención y Sanción para el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad, instrumentos que por su relevancia deben ser difundidos y conocidos por todo el personal.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2022, la EPS Suministrador de Servicios Básicos no reportó avances. Sin embargo, las metas programadas son de carácter anual, por lo que las actividades de difusión previstas en este programa presupuestario se realizarán durante el tercer y cuarto trimestre de 2022.

---

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

### **INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>

## **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, Auditoría Interna, Dirección Corporativa de Planeación Estratégica)

**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**

- Capacitación a 35 personas de la Coordinación de Comunicación Corporativa, de las cuales 17 son mujeres y 18 son hombres.
- Difusión a 139 personas de la Oficina del Abogado General, de las cuales 74 son mujeres y 65 son hombres.
- Difusión a 84 personas de la Auditoría Interna, de las cuales 42 son mujeres y 42 son hombres.
- Capacitación a 124 mujeres de la Dirección Corporativa de Operaciones.
- Difusión a 473 personas de la Dirección Corporativa de Operaciones, de las cuales 237 son mujeres y 236 son hombres.
- Difusión a 30 personas de la Dirección Corporativa de Planeación Estratégica, de las cuales 15 son mujeres y 15 son hombres.

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

Al mes de marzo de 2022, del total de personas que trabajan en la empresa, 75% son hombres y 25% mujeres, persistiendo el hecho de que, a medida que se asciende en la estructura jerárquica, la presencia de mujeres va siendo cada vez menor hasta desaparecer en los últimos niveles.

En tal virtud, resulta indispensable continuar con procesos de capacitación como una estrategia que permita a las mujeres de la CFE adquirir conocimientos y habilidades que les permitan profesionalizarse, lo cual coadyuva a que puedan ingresar, permanecer o ascender en áreas que continúan siendo altamente masculinizadas.

Por otro lado, es pertinente mencionar que desde la creación de la UGI se han emitido diversos instrumentos normativos que dan sustento a las acciones que en materia de igualdad de género se han implementado en la empresa. Dentro de este marco normativo, se encuentra, por ejemplo, el Programa de Igualdad de Género e Inclusión y el Manual para la Prevención, Atención y Sanción para el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad, instrumentos que por su relevancia deben ser difundidos y conocidos por todo el personal.

## 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 áreas técnicas de la CFE siguen siendo ocupadas mayormente por hombres, lo cual es una de las situaciones de desequilibrio que persisten en los espacios laborales de la CFE. Por ello, la capacitación técnica dirigida a mujeres es una acción afirmativa, ya que se otorgan herramientas para que las mujeres puedan tener mayores oportunidades de crecimiento en dichas áreas.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La Dirección Corporativa de Operaciones reportó que 77 mujeres de la DCO tomaron el curso Conocimientos Técnicos en los procesos sustantivos (Generación, Transmisión y Distribución) con apoyo del CENAC Noreste, en junio del 2022. Lo anterior representa el 62.09% de la meta establecida, la cual corresponde al 88% de las mujeres del área, es decir 124.

La Oficina del Abogado General informó que se entregaron 131 ejemplares del libro “De la teoría a la práctica: Proyectos de electrificación con perspectiva de género”, lo que representa el 94.24% de la meta anual programada, la cual consiste en alcanzar con la difusión del libro señalado al 90% de su personal, es decir 139 personas de esta área. Para esta acción se ejerció un presupuesto de 8,500.00 pesos.

Durante el segundo trimestre de 2022, el resto de las áreas comprendidas en este programa presupuestario no reportaron avances. Sin embargo, las metas programadas son de carácter anual, por lo que se dará continuidad con la capacitación y difusión previstas durante el tercer y cuarto trimestre de 2022.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**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 (Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de 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:** 260. Capacitar y sensibilizar al personal para la erradicación de la discriminación de género

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo definida para las metas vinculadas a los recursos destinados en el Anexo 13 son las siguientes:

- Difusión a 254 personas de la Dirección Corporativa de Administración, de las cuales 154 son mujeres y 100 son hombres

- Certificación como Personas Consejeras de 3 mujeres de la Unidad de Género e Inclusión

Durante el primer trimestre de 2022 no se ejercieron los recursos referidos. Sin embargo, a continuación, se señalan las principales acciones realizadas por la Unidad de Género e Inclusión de la CFE, las cuales tienen impacto en todas las áreas de la Empresa.

- Difusión a 70 personas de la Dirección Corporativa de Administración, de las cuales 40 son mujeres y 30 son hombres

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

Al mes de marzo de 2022, del total de personas que trabajan en la empresa, 75% son hombres y 25% mujeres, persistiendo el hecho de que, a medida que se asciende en la estructura jerárquica, la presencia de mujeres va siendo cada vez menor hasta desaparecer en los últimos niveles.

En tal virtud, resulta indispensable continuar con procesos de capacitación como una estrategia que permita a las mujeres de la CFE adquirir conocimientos y habilidades que les permitan profesionalizarse, lo cual coadyuva a que puedan ingresar, permanecer o ascender en áreas que continúan siendo altamente masculinizadas.

Por otro lado, es pertinente mencionar que desde la creación de la UGI se han emitido diversos instrumentos normativos que dan sustento a las acciones que en materia de igualdad de género se han implementado en la empresa. Dentro de este marco normativo, se encuentra, por ejemplo, el Programa de Igualdad de Género e Inclusión y el Manual para la Prevención, Atención y Sanción para el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad, instrumentos que por su relevancia deben ser difundidos y conocidos por todo el personal.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

## 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 enlistan las principales acciones realizadas por la CFE durante el segundo trimestre de 2022, en el marco de la implementación del PROIGUALDAD 2020-2024 y del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE 2020-2024:

##### **Proyecto “Redes de sororidad en centrales eléctricas”**

Del 30 de mayo al 3 de junio de 2022, inició el proyecto, el cual busca fomentar el apoyo e interlocución entre las colaboradoras de la CFE en todo el país, a fin de generar espacios de encuentro para trabajar con objetivos comunes, que contribuyan a su desarrollo profesional.

La estrategia, coordinada por la Unidad de Género e Inclusión (UGI), busca que las trabajadoras conozcan y se apropien de sus derechos y, con ello, articular acciones conjuntas mediante la cohesión e interacción entre mujeres. Durante este periodo, se logró la participación de 123 trabajadoras de 10 centros de trabajo de la EPS Generación VI.

##### **Murales “Juntas por la igualdad”**

Como parte de las estrategias en torno a la igualdad de género, se realizaron murales con mensajes alusivos a la sororidad, lo cual constituye una acción de apropiación del espacio laboral por parte de las trabajadoras, con la finalidad de identificarse como parte de los espacios que predominantemente han sido ocupados por hombres.

Dichos murales se realizaron en las centrales hidroeléctricas “Belisario Domínguez”, “Manuel Moreno Torres”, “Malpaso” y “Ángel Albino Corzo”.

##### **Análisis de las salas de lactancia en la CFE**

A partir de un censo realizado al interior de la CFE, se realizó un análisis sobre la situación actual en lo que respecta a los centros de trabajo que cuentan con salas de lactancia, a fin de establecer una línea base de la cual se partirá para fijar necesidades concretas en el tema.

##### **Decreto Presidencial para el Manejo de las Presas manejo de presas y la reducción de desastres por inundaciones en la cuenca del Río Grijalva**

Bajo el liderazgo de la Dirección Corporativa de Operaciones y la EPS Generación VI, se desarrollan diversos proyectos sociales con perspectiva de género en torno al manejo de las presas del Río Grijalva, entre los cuales destaca la extracción del lirio acuático en el embalse de Peñitas y entrega al programa “Sembrando Vidas” para su incorporación en proyectos productivos de mujeres.

##### **Proyecto de electrificación con perspectiva de género en Guerrero**

La CFE desarrolla un proyecto de electrificación en diversas comunidades del estado de Guerrero. En este contexto, la UGI impartió el taller presencial “Igualdad de género y autogestión” a mujeres de la comunidad de Metlatónoc en la región de la Montaña de Guerrero; asimismo, se levantó una encuesta para recabar y sistematizar información respecto a los impactos del proyecto en la vida de las mujeres.

##### **Acompañamiento en casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.**

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2022, la UGI continuó brindando orientación, acompañamiento y seguimiento en diversos casos por conductas relacionadas con hostigamiento/acoso sexual y violencia por razones de género ocurridos al interior de la Empresa. Asimismo, se emitieron 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

##### **Pláticas informativas sobre el Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la CFE**

El 29 de abril y 4 de mayo de 2022, la UGI impartió 5 pláticas presenciales del referido Manual a 168 personas (65 mujeres y 103 hombres) adscritas a la Dirección Corporativa de Operaciones. Dichas pláticas tuvieron como objetivo brindar capacitación respecto al contenido del citado documento normativo.

##### **Taller sobre igualdad de género para personal de mando**

El 27 de junio de 2022, la UGI impartió el referido taller a 21 personas, 2 mujeres y 19 hombres, de la EPS Generación VI. Dicho curso, desarrollado en modalidad presencial, tiene como objetivo que el personal de mando de la CFE conozca las causas que ocasionan que la industria eléctrica esté integrada mayormente por hombres, a fin de que implementen estrategias en sus áreas de trabajo que contribuyan a tener una empresa igualitaria.

##### **Curso: “Conceptos Mínimos de Género”**

Durante el segundo trimestre del 2022, este curso se impartió en 3 ocasiones con la participación de 219 personas (71 mujeres y 148 hombres) de las áreas siguientes: CFE Generación VI, Dirección Corporativa de Ingeniería y proyectos de Infraestructura, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales y Dirección Corporativa de Planeación Estratégica.

El curso tiene por objetivo conocer los elementos básicos de la teoría de género, contenidos en la normatividad 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 segundo trimestre del 2022, este curso se impartió en dos ocasiones en los meses de mayo y junio con la participación de 176 personas (92 mujeres y 84 hombres) de las áreas siguientes: CFE Capital, CFE Distribución, CFE Generación II, CFE Generación VI, CFE Suministrador de Servicios Básicos, CFE Transmisión, Dirección Corporativa de Operaciones.

El objetivo de este curso es 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.

##### **Curso: “Lenguaje Incluyente y No sexista”**

Durante el segundo trimestre del 2022, este curso se impartió en una ocasión en el mes de mayo con la participación de 133 personas (70 mujeres y 63 hombres) de las áreas siguientes: CFE Capital, CFE Distribución, CFE Generación IV, CFE Transmisión, Dirección Corporativa de Administración, CFE Suministrador de Servicios Básicos, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Planeación Estratégica.

El objetivo de este curso es aplicar las pautas y reglas que componen el lenguaje incluyente y no sexista, para incorporarlo en la elaboración de normatividad, documentos de comunicación interna y externa, así como en medios impresos y audiovisuales de la CFE.

##### **Conferencia: “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

Durante el segundo trimestre del 2022, esta conferencia se impartió en seis ocasiones, con la participación de 1,075 personas (657 mujeres y 418 hombres) de las áreas siguientes: CFE Capital, CFE Distribución, CFE Generación I, CFE Generación II, CFE Generación IV, CFE Generación VI, CFE Transmisión, Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Planeación Estratégica, CFE Suministrador de Servicios Básicos.

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.

#### **Conferencia “Reformas en materia de paridad de género y su impacto en la CFE”**

El 9 de junio de 2022, la UGI impartió la referida conferencia a 112 personas (64 mujeres y 48 hombres) de la Oficina del Abogado General. Dicha conferencia formó parte del IV Ciclo Permanente de Actualización de la citada área.

#### **Conferencia: “¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?”**

En el mes de abril se impartió dicha conferencia, con la participación de 305 personas (194 mujeres y 111 hombres) de las áreas siguientes: CFE Capital, CFE Distribución, CFE Generación IV, CFE Generación VI, CFE Suministrador de Servicios Básicos, CFE Transmisión, Coordinación de Proyectos Hidroeléctricos, Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas, y Dirección Corporativa de Planeación Estratégica.

Tiene por objetivo identificar 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.

#### **Conferencia: “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario”**

En el mes de mayo se impartió en dos ocasiones la referida conferencia, con la participación de 188 personas (109 mujeres y 79 hombres) de las áreas siguientes: CFE Distribución CFE Generación VI CFE Transmisión Dirección Corporativa de Operaciones Dirección Corporativa de Planeación Estratégica.

Tiene por objetivo destacar la importancia que tiene el trabajo de la CFE en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres en México.

#### **Taller sobre igualdad de género para personal que realiza trabajo de campo en proyectos de electrificación**

Se impartió el 23 de junio de 2022 a 7 participantes 7 hombres de la CFE Distribución (División Centro Sur). Tiene como objetivo que las personas participantes en el proyecto de electrificación con perspectiva de género en diversas comunidades del estado de Guerrero identifiquen aspectos generales sobre el vínculo entre el género y la electricidad, mediante el análisis de los conceptos básicos relacionados con la igualdad de género, con la finalidad de comprender la forma en la que dicho proyecto puede impactar, de manera diferenciada, la vida de mujeres y hombres de esa región.

**Durante el segundo trimestre de 2022, la UGI brindó 2404 espacios de capacitación (1324 mujeres y 1180 hombres), a través de cursos, talleres y conferencias.**

## 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**

En abril se difundieron vía correo electrónico y redes sociales una **infografía para incentivar la consulta de la Guía para el uso de lenguaje incluyente y no sexista** en la Comisión Federal de Electricidad, así como una infografía con información sobre los ejes del Programa de igualdad de género e inclusión en la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024.

Asimismo, se realizó una **infografía con la importancia de incorporar la perspectiva de género en la elaboración de indicadores**, la cual fue cargada a la página oficial de la empresa y difundida a través de la Red de Enlaces de Igualdad Género.

En el marco del “Día de las Madres”, se realizó una postal conmemorativa, así como una **infografía sobre la importancia de la corresponsabilidad familiar**; estos contenidos fueron difundidos por redes sociales y correo electrónico institucional.

El 17 de mayo se difundió una postal conmemorando el “**Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia**”. De igual forma, se elaboró un material gráfico sobre proveer servicio al público sin discriminación en razón de sexo, orientación o identidad de género, el cual fue enviado por correo electrónico institucional y publicado en redes sociales internas.

El primero de junio, como parte de la conmemoración del “**Día Mundial de las Madres y los Padres**”, se difundió una postal a través de redes sociales y correo electrónico. Asimismo, en el marco del “**Día del Padre**” se llevó a cabo una campaña informativa sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ejercicio de la paternidad con contenidos en torno a las licencias de paternidad, los cuales fueron difundidos por correo electrónico, así como redes sociales y montados en un pop-up en intranet y como fondo de pantalla en los equipos de cómputo institucionales.

El 23 de junio se conmemoró el “**Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería**” a través de una postal enviada por correo electrónico y colocada como pop-up en intranet y como fondo de pantalla en las computadoras de la institución.

Asimismo, se difundieron dos boletines de presa sobre el proyecto “Redes de sororidad en centrales eléctricas” y el proyecto de electrificación con perspectiva de género en la montaña de Guerrero, los cuales fueron publicados en la página en internet y las redes sociales de la empresa.

En el marco de la conmemoración del “**Día internacional del orgullo LGBT**”, el 28 de junio se difundió una campaña sobre la prevención y el combate a la discriminación contra la población LGBT; dicha difusión se realizó a través de la colocación de un fondo de pantalla en los equipos de cómputo institucionales, el montaje de un pop-up en la página de intranet, y el envío de correos electrónicos institucionales y publicaciones en las redes sociales.

### **Continuidad en la campaña “Día Naranja”**

El 25 de abril se difundió vía redes sociales y correo institucional una infografía sobre la prevención de la violencia de género en el trabajo, particularmente hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la CFE.

El 25 de mayo se envió por correo electrónico una infografía sobre los mecanismos de atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la CFE, dicho material también fue publicado en redes sociales internas.

El 25 de junio se difundió un material en torno a la prevención de la violencia de género en el trabajo, particularmente hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la CFE, el cual fue distribuido a través del correo electrónico, como pop-up en intranet y como fondo de pantalla en los equipos institucionales.

**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

**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 (Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura)

**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 758 personas de la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, de las cuales 227 son mujeres y 531 son hombres

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

Al mes de marzo de 2022, del total de personas que trabajan en la empresa, 75% son hombres y 25% mujeres, persistiendo el hecho de que, a medida que se asciende en la estructura jerárquica, la presencia de mujeres va siendo cada vez menor hasta desaparecer en los últimos niveles.

En tal virtud, resulta indispensable continuar con procesos de capacitación como una estrategia que permita a las mujeres de la CFE adquirir conocimientos y habilidades que les permitan profesionalizarse, lo cual coadyuva a que puedan ingresar, permanecer o ascender en áreas que continúan siendo altamente masculinizadas.

Por otro lado, es pertinente mencionar que desde la creación de la UGI se han emitido diversos instrumentos normativos que dan sustento a las acciones que en materia de igualdad de género se han implementado en la empresa. Dentro de este marco normativo, se encuentra, por ejemplo, el Programa de Igualdad de Género e Inclusión y el Manual para la Prevención, Atención y Sanción para el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad, instrumentos que por su relevancia deben ser difundidos y conocidos por todo el personal.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Las áreas técnicas de la CFE siguen siendo ocupadas mayormente por hombres, lo cual es una de las situaciones de desequilibrio que persisten en los espacios laborales de la CFE. Por ello, la Capacitación técnica dirigida a mujeres es una acción afirmativa, ya que se otorgan herramientas para que las mujeres puedan tener mayores oportunidades de crecimiento en dichas áreas.

---

**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 de 2022, la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura no reportó avances. Sin embargo, las metas programadas son de carácter anual, por lo que el área informó que durante el cuarto trimestre de 2022 se dará inicio con la capacitación y difusión previstas.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**