

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

Se llevaron a cabo las gestiones con el Instituto de los Derechos de las Personas con Discapacidad para realizar el curso básico Lengua de Señas Mexicana. Mismo que se desarrolla al interior con apoyo del Centro de Capacitación y Formación Permanente y la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, con la participación de 97 personas: 30 hombres y 67 mujeres, de las áreas Protección Civil, Unidad Técnica para la Igualdad de Género, CECAFP. Comunicación Social, Servicios Médicos, Tecnologías de la Información, Recursos Materiales y Servicios Generales, Contraloría Interna, Control de Personal – RH, Consultoría Jurídica, Unidad de Eventos, Tesorería, Grupos Parlamentarios.

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

24 eventos:

Debate Igualdad de género y desarrollo: Repasar lo logrado para dar un salto hacia adelante. Convoca BANCO MUNDIAL, 13 de enero de 2022.

1. Reunión de la 62 Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina – CEPAL, <https://fb.watch/aN8zoQCAah/>, el 26 de enero de 2022
2. Foro “La normatividad como herramienta estratégica para las Igualdad de Género”, convoca Mesa Directiva del Senado de la República, el 31 de enero de 2022.
3. Conferencia A 15 años de la expedición de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Entrevista Malú Micher, convoca Secretaria de Cultura, 1º de febrero de 2022.
4. Conferencia A 15 años de la expedición de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Entrevista Dra. Nadine Gasman, convoca Secretaria de Cultura, 1º de febrero de 2022.
5. Presentación del documento “Cada una cuenta. El desafío de los datos sobre violencia contra mujeres y niñas en México, de iniciativa *Spotlight*, el 2 de febrero.
6. CSW66 Cambio climático – medioambiente, reducción del riesgo de desastres, los días 14 al 25 de marzo de 2022.
7. Conversatorio La sociedad del cuidado como horizonte para una recuperación sostenible con la igualdad de género, convoca INMUJERES – CEPAL, el 24 de febrero de 2022.
8. Conversatorio Mujeres, construcción de memorias para la alcanzar la igualdad, convoca INMUJERES, los días 1, 2, 3, 4 de marzo de 2022.
9. Conversatorio Avances y retos en materia de paridad y violencia política contra las mujeres en razón de género, convoca Asociación de Magistradas y Magistrados Electorales Locales de los Estados Unidos Mexicanos y la Comisión para la Igualdad de Género del Senado de la República, 1º de marzo de 2022.
10. Primer Parlamento de las Mujeres Indígenas del Senado de la República, www.facebook.com/SenadoMexico/videos/382449973270192
11. Evento paralelo CSW66 Financiamiento para la Igualdad de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible, convoca ONUMJERES – CEPAL-PNUD, el 7 de marzo de 2022.
12. Cátedra Virtual Justicia y Género “El derecho al cuidado desde los derechos humanos de las mujeres”, convoca Fundación Justicia y Género, 8 de marzo de 2022.
13. Conferencia Derechos Humanos y Género; el caso Digna Ochoa, convoca FLACSO México, el 7 de marzo de 2022.
14. Conferencia Magistral Amor, poder y violencia de la Dra. Marcela Lagarde y de los Ríos, de la Universidad Iberoamericana, el 15 de marzo de 2022, youtu.be/Cd=JrXCgbH4
15. Mesa “Sistema Nacional de Cuidados”, convoca *Women Economic Forum*. El 15 de marzo de 2022.
16. Panel paralelo de la CSW66 La relevancia del trabajo de cuidados para la igualdad de género acciones por la sostenibilidad, convoca INMUJERES – ONUMJERES, el 16 de marzo de 2022, www.facebook.com/InmujeresMX/videos/942666576397510/
17. Foro Jóvenes incidiendo en los parlamentos por una acción climática efectiva desde una perspectiva de género, convoca PARLAMERICAS, el 22 de marzo de 2022.
18. Foro de Discusión, No es NO. el 23 de marzo de 2022, organizado por el Instituto Belisario Domínguez – Aliadas por la igualdad y la no violencia. <https://twitter.com/ibdsenado/status/1506684866586460169?s=24>

ANEXO 2 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. Conversatorio Los Sistemas Nacionales de Cuidado en América Latina, organizado por la Comisión para la Igualdad de Género y la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, el 24 de marzo de 2022. <https://youtu.be/RrRf3W-f2PU>
20. Conferencia Virtual "La cuarta ola feminista y el Diálogo intergeneracional" por Rosa Cobo Bedía, convoca la Secretaría de las Mujeres de Oaxaca, el 24 de marzo de 2022.
21. Foro Aclaraciones necesarias sobre las categorías sexo y género, convoca el CEIICH – UNAM, el 24 de marzo de 2022.
22. Seminario Genealogía de la antropología feminista de la ENAH. Homenaje a Marcela Lagarde, convoca la ENAH, el 29, 30 y 31 de marzo.
23. Diálogo Virtual Feminismos, ¿Cómo entiendo mi feminismo? Facilitado por Dra. Alda Facio, convoca JASS – Escuela Alquímica Feminista

17 documentos especializados:

1. Hoja de Ruta hacia la apertura legislativa de PARLAMERICAS, <http://parlamericas.org/uploads/documents/Roadmap-ES-SCREEN.pdf>
2. Directorio de Servicios de atención para las mujeres.
3. Documental XV Aniversario de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, INMUJERES.
4. Infografía Impacto de COVID – 19 en la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe, ONUMUJERES.
5. Infografía Día Internacional de la mujer y la niña en la ciencia, 11 de febrero.
6. Día Internacional de las Mujer 2022: Igualdad de género hoy para un mañana sostenible de ONUMUJERES.
7. Infografía ¿Qué es la sororidad? De la CNDH.
8. Infografía ¿A que nos referimos cuando hablamos de interseccionalidad y no discriminación? De la CNDH
9. Podcast de la OIT sobre los trabajos que el mundo necesita, pero nadie ve. Alguien cuida.
10. Efeméride Día Nacional por la inclusión laboral, 27 de febrero.
11. Diccionario de Lengua de Señas Mexicana del INDISCAPACIDAD.
12. Infografía Día de la Cero Discriminación, 1º de marzo.
13. Efeméride Día Internacional de protección Civil, 1º de marzo
14. Infografía Día Internacional de la Audición, www.who.it, el 3 de marzo
15. Infografía Día Nacional de la Familia, 6 de marzo.
16. Infografía Ratificación del Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso laboral
17. Infografía sobre el Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo del Centro Gilberto Bosques.

2 conferencias Día Naranja organizadas por la UTIG:

1. Conferencia Virtual "Reconocimiento de los Derechos Humanos de las mujeres y las niñas. Su impacto para el logro de la igualdad sustantiva" impartida por la Mtra. Eréndira Cruzvillegas Fuentes, Jefa de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Cultura el 24 de marzo de 2022.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

2. Conferencia Virtual "Mecanismos de para el acceso a la justicia de las mujeres y las niñas" impartida por la Mtra. Sulma Eunice Campos Mata, Titular de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género del Senado de la República. El 25 de febrero de 2022.

CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Se realizaron 4 acciones derivadas del Plan de Acción de la Política para la Igualdad Laboral y No Discriminación que incluye:

1. Encuesta para la medición del clima laboral en el periodo del 14 al 29 de febrero de 2022.
2. Revisión y emisión de recomendaciones sobre la inclusión de lenguaje no sexista e incluyente en la información difundida en INTRANET y en el Micrositio de la UTIG.
3. Revisión respecto a la ejecución del Plan de Acción para la Igualdad Laboral y No Discriminación 2018 – 2022 y sus áreas de oportunidad.
4. Análisis de la integración de cuerpos legislativos al Grupo de Seguimiento y Vigilancia de prácticas para la igualdad laboral y no discriminación.

Investigación

- Ponencia "El empoderamiento de las mujeres" para la Senadora Mónica Fernández Balboa.
- Datos sobre las acciones e Instituciones que atienden a mujeres víctimas de violencia; y datos sobre feminicidio de enero 2022 en el estado de Tabasco.

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

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

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

Derivado de la contingencia sanitaria que actualmente se vive, gran parte de las acciones se han dirigido a trabajar contenidos digitales, y al uso de canales de comunicación 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 socio-digitales institucionales del Senado de la República: *Facebook, YouTube, Instagram y Twitter*, mismas que están más enfocadas a informar a la población en general.

La población potencial a la que van dirigidas los contenidos es de 3612 personas que laboran en el Senado de la República, las cuales se dividen en 1580 mujeres, que corresponde a un 43.75%, y en 2032 hombres, correspondiente al 56.25%. Debido a que la contingencia sanitaria demanda el uso de otros canales o formas de contacto con la población del Senado, los esfuerzos se han enfocado hacia el mayor uso de medios digitales.

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

ANEXO 2 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 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.

Se continúa difundiendo contenidos realizados en colaboración con el Canal del Congreso, así como producto de actividades de formación y sensibilización, tal es el caso de las conferencias virtuales realizadas en el marco de los Días Naranja. Además, se enfatiza la difusión relacionada con la generación de una cultura institucional a favor de la igualdad, la discriminación y libre de violencia.

En total se realizaron **117 acciones** que pueden o no incluir acciones 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

- 9 de enero. Aniversario del Natalicio de Simone de Beauvoir.
- 12 de enero. Se publica decreto que crea al Inmujeres.
- 13 de enero. Se inaugura el 1er. Congreso Feminista de México.
- 22 de enero. Aniversario Luctuoso de Consuelo Velázquez Torres – Ortiz.
- 25 de enero. Aniversario del Natalicio de Virginia Woolf.
- 26 de enero. Aniversario luctuoso de Matilde Montoya Lafragua.
- 09 de febrero. Se integra la 1ª Subcomisión de la Mujer en la Cámara de Diputados.
- 10 de febrero. Se eleva a rango constitucional la garantía de paridad entre mujeres y hombres en el Poder Legislativo.
- 11 de febrero. Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
- 12 de febrero. Aniversario del Natalicio de Eulalia Guzmán Barrón.
- 15 de febrero. Día de la Mujer Mexicana.
- 18 de febrero. Día de la Mujer de las Américas.
- 8 de marzo. Día Internacional de la Mujer.
- 8 de marzo. Iluminación con motivo del Día Internacional de la Mujer (2 contenidos)
- 10 de marzo. Día Internacional de las Juezas.
- 26 de marzo, Aniversario luctuoso de Griselda Álvarez Ponce de León.

Total: 16

Correo institucional

- 12 de enero. Se publica decreto que crea al Inmujeres.
- 13 de enero. Se inaugura el 1er. Congreso Feminista de México.
- 22 de enero. Aniversario Luctuoso de Consuelo Velázquez Torres – Ortiz.
- 25 de enero. Aniversario del Natalicio de Virginia Woolf.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 26 de enero. Aniversario luctuoso de Matilde Montoya Lafragua.
- 09 de febrero. Se integra la 1ª Subcomisión de la Mujer en la Cámara de Diputados.
- 10 de febrero. Se eleva a rango constitucional la garantía de paridad entre mujeres y hombres en el Poder Legislativo.
- 11 de febrero. Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
- 12 de febrero. Aniversario del Natalicio de Eulalia Guzmán Barrón.
- 15 de febrero. Día de la Mujer Mexicana.
- 18 de febrero. Día de la Mujer de las Américas.
- 8 de marzo. Día Internacional de la Mujer.
- 10 de marzo. Día Internacional de las Juezas.
- 28 de marzo: 26 de marzo, Aniversario luctuoso de Griselda Álvarez Ponce de León.

Total: 14

- **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

- 12 de enero. Descarga y consulta el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado de la República.
- 24 de enero. Día Naranja, preventivo.
- 25 de enero. Día Naranja.
- 25 de enero. 1a. Sesión del 2022 del Comité para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado Mexicano.
- 30 de enero. Día Escolar de la No Violencia y la Paz.
- 01 de febrero. Publicación de la Ley General de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia. (2 contenidos)
- 06 de febrero. Día Internacional de Tolerancia Cero contra la Mutilación Genital Femenina.
- 24 de febrero. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado de la República.
- 24 de febrero. Día Naranja, preventivo.
- 25 de febrero. Conferencia Virtual "Mecanismos para el acceso a la justicia de las mujeres y niñas", a cargo de la Mtra. Sulma Campos Mata, Titular UTIG – Senado. (2 contenidos)
- 25 de febrero. Día Naranja.
- 14 de marzo. Temporada completa de Vivas, Libres y Sin Miedo.
- 15 de marzo. Videoconferencias con motivo del Día Naranja.
- 22 de marzo. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado de la República.
- 24 de marzo. Conferencia virtual "Reconocimiento de los Derechos Humanos de las mujeres y las niñas, su impacto en el logro de la Igualdad sustantiva". Ponente: Mtra. Eréndira Cruzvillegas Fuentes.
- 25 de marzo. Día Naranja.

Total: 16

Correo institucional

- 12 de enero. Descarga y consulta el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado de la República.
- 24 de enero. Día Naranja, preventivo.
- 25 de enero. Día Naranja.
- 30 de enero. Día Escolar de la No Violencia y la Paz.
- 01 de febrero. Publicación de la Ley General de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
- 06 de febrero. Día Internacional de Tolerancia Cero contra la Mutilación Genital Femenina.
- 24 de febrero. Consulta el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado de la República.

ANEXO 2 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 de febrero. Día Naranja, preventivo.
- 25 de febrero. Día Naranja.
- 15 de marzo. Temporada completa de Vivas, Libres y Sin Miedo.
- 15 de marzo. Videoconferencias con motivo del Día Naranja.
- 22 de marzo. ¿Un Senado libre de violencia de género? Consulta el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género.
- 25 de marzo. Día Naranja.

Total: 13

- **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

- 06 de enero. Día Nacional de la Enfermería.
- 20 de febrero. Día Mundial de la Justicia Social
- 21 de marzo. Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial. Semana de la Solidaridad con los pueblos que lucha contra el racismo y la discriminación racial del 21 al 28 de marzo de 2022.
- 30 de marzo. Día Internacional de las y los Trabajadores del Hogar.

Total: 4

Correo institucional

- 06 de enero. Día Nacional de la Enfermería.
- 20 de febrero. Día Mundial de la Justicia Social
- 21 de marzo. Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial. Semana de la Solidaridad con los pueblos que lucha contra el racismo y la discriminación racial del 21 al 28 de marzo de 2022.
- 30 de marzo. Día Internacional de las y los Trabajadores del Hogar.

Total: 4

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

Twitter

- 5 de enero. Invitación a suscribirse al Canal de YouTube de la UTIG y consulta los contenidos.
- 11 de enero. Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Senado de la República.
- 14 de enero. Declaratoria por un Senado Libre de Violencia y Discriminación.
- 17 de enero. Instrucción para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista.
- 15 de febrero. Código de Ética de los Servidores Públicos de la Cámara de Senadores.
- 17 de febrero. Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 22 de febrero. Certificado en la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 1 de marzo. Declaratoria por un Senado Libre de Violencia y de Discriminación.
- 3 de marzo. Instrucción para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en el Senado Mexicano.
- 8 de marzo. Criterios para el análisis y transformación de comunicaciones con lenguaje no sexista e incluyente.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 10 de marzo. Participación de la UTIG en el Foro: El autoconocimiento de la mujer, parte fundamental del cambio. Organizado por el Sindicato de Trabajadores del Senado Mexicano.
- 17 de marzo. Análisis Normativo para la Accesibilidad en la Difusión de la Información, Comunicaciones y Desarrollo de Contenidos.
- 25 de marzo. Declaratoria por un Senado Libre de Violencia y de Discriminación.
- 30 de marzo. Certificado del Senado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No discriminación.

Total: 14

Correo institucional:

- 5 de enero. Invitación a suscribirse al Canal de YouTube de la UTIG y consulta los contenidos.
- 11 de enero. Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Senado de la República.
- 14 de enero. Declaratoria por un Senado Libre de Violencia y Discriminación.
- 17 de enero. Instrucción para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista.
- 15 de febrero. Código de Ética de los Servidores Públicos de la Cámara de Senadores.
- 11 de febrero. Te invitamos a participar en la Encuesta de Medición de Clima Laboral del 14 al 28 de febrero.
- 15 de febrero. Encuesta para la Medición del clima laboral en el Senado de la República 2022, ¡PARTICIPA!
- 16 de febrero. Participa en la Encuesta para la Medición del Clima Laboral del Senado de la República.
- 18 de febrero. Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 18 de febrero. ¡Queremos escucharte! Participa en la Encuesta para la Medición de Clima Laboral del Senado de la República.
- 21 de febrero. Tu opinión es muy importante, participa en la Encuesta para la Medición de Clima Laboral del Senado de la República.
- 22 de febrero. Conoce el Certificado en Igualdad Laboral y No Discriminación del Senado de la República.
- 23 de febrero. ¡Deja escuchar tu voz! Participa en la Encuesta para la Medición de Clima Laboral del Senado de la República.
- 25 de febrero. Últimos días para participar en la Encuesta para la Medición de Clima Laboral del Senado de la República.
- 28 de febrero. ¡Último para participar en la Encuesta para la Medición de Clima Laboral del Senado de la República!
- 1 de marzo. Declaratoria por un Senado Libre de Violencia y de Discriminación.
- 3 de marzo. Instrucción para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en el Senado Mexicano. - 8 de marzo.
- 8 de marzo. Criterios para el análisis y transformación de comunicaciones con lenguaje no sexista e incluyente
- 17 de marzo. Análisis Normativo para la Accesibilidad en la Difusión de la Información, Comunicaciones y Desarrollo de Contenidos.
- 25 de marzo. Declaratoria por un Senado Libre de Violencia y de Discriminación.
- 30 de marzo. Certificado del Senado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No discriminación.

Total: 21

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.

Los contenidos generados para el trimestre que corresponde son:

Twitter

- 5 de enero. Convocatoria para postulación de propuestas para recibir el reconocimiento Elvia Carrillo Puerto 2022. Responsable: Comisión para la Igualdad de Género.
- 11 de enero. Convocatoria para postulación de propuestas para recibir el reconocimiento Elvia Carrillo Puerto 2022. Responsable: Comisión para la Igualdad 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

- 20 de enero. Convocatoria para postulación de propuestas para recibir el reconocimiento Elvia Carrillo Puerto 2022. Responsable: Comisión para la Igualdad de Género.
- 27 de enero. Foro: La normatividad como herramienta estratégica para la igualdad de género. Responsable: Mesa Directiva del Senado de la República.
- 1 de febrero. Inicio del 2o Período Ordinario del 1er. Año de la LXV Legislatura del Senado Mexicano.
- 14 de febrero. Convocatoria para postulación de propuestas para recibir el reconocimiento Elvia Carrillo Puerto 2022. Responsable: Comisión para la Igualdad de Género.
- 28 de febrero. Mesa 1 del Conversatorio ‘#Mujeres, construcción de memorias para alcanzar la igualdad’. Responsable: Inmujeres, Museo de la Memoria.
- 22 de marzo. Conversatorio “Los sistemas de cuidados en América Latina”. Responsable: Comisiones para la Igualdad de Género y de Desarrollo y Bienestar Social.
- 23 de marzo. Foro de Discusión sobre Delitos Sexuales y Consentimiento Voluntario, Genuino y Deseado. Responsable: Instituto Belisario Domínguez.
- 24 de marzo. Conversatorio Los Sistemas Nacionales de Cuidados en América Latina. Responsable: Comisiones para la Igualdad de Género y de Desarrollo y Bienestar Social.
- 24 de Marzo. Invitación ver por el Canal del Congreso el Conversatorio Los Sistemas Nacionales de Cuidados en América Latina.

Total: 11

Correo institucional

- 22 de marzo. Conversatorio Los Sistemas Nacionales de Cuidados en América Latina. Responsable: Comisiones para la Igualdad de Género y de Desarrollo y Bienestar Social.

Total: 1

En total se llevaron a cabo 12 contenidos que incluyen diversas acciones, 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 febrero, Conferencia “**Mecanismos para el Acceso a la Justicia de las Mujeres y la Niñas**” a cargo de la Mtra. Sulma Eunice Campos Mata, Titular de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, 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 **23 personas (16 mujeres y 7 hombres).**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El 24 de marzo, se realizó la Conferencia **“Reconocimiento de los Derechos Humanos de las mujeres y las niñas, su impacto para el logro de la igualdad sustantiva”** a cargo de la Mtra. Eréndira Cruzvillegas Fuentes, Jefa de la Unidad de Asuntos Jurídicos en la Secretaría de Cultura; 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 **23 personas (18 mujeres y 5 hombres)**.

ATENCIÓN

Se recibieron **8 solicitudes de atención (6 mujeres, 2 hombres)** de las solicitudes, 6 quedaron en asesorías, y 2 iniciaron procedimiento en el marco del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género.

Se realizó la reunión del Comité 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

Dirección de Tecnologías de la Información para analizar la accesibilidad en los Micrositios del Senado de la República.

Unidad de Género del Congreso de Aguascalientes en materia de la certificación en igualdad laboral y no discriminación.

Asistencia a Conferencia Internacional Mujeres y Seguridad 2022, convocada por SRE-CONAVIM-INMUJERES-SPC

Reunión con CONAVIM en el marco de la Certificación de Espacios Libres de Violencia.

Reunión con Canal de Congreso para una segunda etapa de emisión del Programa “Vivas, Libres y Sin Miedo”.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

- Por primera vez se detectan resistencias por parte integrantes de la plantilla laboral, quienes no concuerdan con los contenidos que difunden o promueven la incorporación de la perspectiva de género, misma que reconoce las aportaciones que realizan las mujeres en diferentes aspectos.
- Por otro lado, se han recibido comentarios de personal que integra la plantilla laboral, agradeciendo y reconociendo el valor de los contenidos generados, en especial aquellos que e enfocan a reconocer las aportaciones que realizan las mujeres en diferentes aspectos.
- Como un área de oportunidad se encuentra el uso de códigos QR para agilizar el proceso de conocimiento y consulta de los documentos internos que rigen la vida institucional del Senado.
- Otra área de oportunidad es la posibilidad de generar contenidos muchos más humanos, en especial aquellos que abordan la igualdad, la no discriminación, el derecho a vivir una vida libre de violencia y el reconocimiento de la diversidad.

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 o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

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

El derecho a la igualdad y a la no discriminación de las mujeres no se respeta ni se ejerce porque existen prácticas discriminatorias que las invisibilizan, someten y atacan 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 primer 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 4° y 5°, 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 Vicería 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.

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: 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; adicional se tiene contemplado la difusión de mensajes en medios digitales a nivel nacional. Posteriormente, si son autorizados se llevará a cabo la difusión de mensajes por tiempos oficiales.

Al primer trimestre de 2022, se concluyó la etapa de planeación de la campaña de comunicación, por lo que no se registra población atendida.

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

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

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.

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 sexual¹.

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 la educación integral de la sexualidad (EIS).

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este primer trimestre se concluyó con la actividad de planeación anual de la campaña de comunicación social, en el que se determinó a la población objetivo, la cobertura y los medios de comunicación que serán utilizados para la difusión, así como el período de la misma. La planeación quedó representada en la Estrategia y Programa Anual de Comunicación Social 2022.

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.

¹ 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.

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>Uno de los obstáculos que se identificó en la actividad de planeación de la campaña es diversificar el recurso de la manera más eficiente, por lo que se priorizarán los medios de comunicación locales para tener un mayor impacto y recordación de los mensajes.</p> <p>En la ejecución de la actividad de planeación de la campaña de comunicación, no se presenta registro de población atendida.</p>

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 marzo de 2022, la Red de Centros de Justicia para las Mujeres (CJM) cuenta con 57 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 primer trimestre del presente año, la Red Nacional de Centros de Justicia para las Mujeres cuenta con 57 centros en operación en 31 entidades federativas:

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	10 100,000.00	2016	16/10/2019
3	Baja California Sur	La Paz	Creación-Fortalecimiento	12,625,000.00	2014, 2015 y 2017	08/03/2017
4	Campeche	Campeche	Creación	7,500,000.00	2010 y 2011	06/08/2011
5	Campeche ¹	Carmen	N/A	0	N/A	09/03/2015
6	Chiapas	Tapachula	Creación	49,333,303.47	2017, 2018 y 2019	30/08/2020
7	Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	Creación	5,000,000.00	2011	26/11/2011

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

8	Chiapas	San Cristóbal de las Casas	Creación	4'500,000.00	2020	01/05/2021
9	Chihuahua	Ciudad Juárez	Creación	7,500,000.00	2010 y 2011	25/03/2012
10	Chihuahua	Chihuahua	Creación- Fortalecimiento	12,420,059.53	2012, 2013, 2015, 2017 y 2018	08/03/2011
11	Coahuila de Zaragoza	Frontera	Creación	5,000,000.00	2015	25/11/2015
12	Coahuila de Zaragoza	Saltillo	Creación	4,000,000.00	2014	03/12/2014
13	Coahuila de Zaragoza	Torreón	Creación- Fortalecimiento	9,500,000.00	2013 y 2019	29/11/2013
14	Coahuila de Zaragoza ¹	Matamoros	N/A	0	N/A	26/05/2014
15	Coahuila de Zaragoza ¹	Ciudad Acuña	N/A	0	N/A	27/03/2017
16	Colima	Colima	Creación	1,600,000.00	2014	31/12/2014
17	Ciudad de México	Azcapotzalco	Creación	5,000,000.00	2011	18/08/2015
18	Ciudad de México ¹	Iztapalapa	N/A	0	N/A	16/10/2017
19	Ciudad de México	Tlalpan	N/A	0	N/A	20/03/2019
20	Durango ¹	Durango	N/A	0	N/A	10/03/2015
21	México	Amecameca	Creación	1,750,000.00	2013	30/11/2012
22	México	Cuautitlán Izcalli	Creación	9,601,769.10	2012 y 2013	25/11/2013
23	México ¹	Ecatepec	N/A	0	N/A	01/06/2017
24	México ¹	Toluca	N/A	0	N/A	26/11/2012
25	Guanajuato	Irapuato	Fortalecimiento	8,000,000.00	2016	25/11/2016
26	Guerrero ¹	Chilpancingo	Fortalecimiento	843,012.60	2019	04/10/2016
27	Guerrero	Tlapa de Comonfort	Creación	3,000,000.00	2010	26/11/2013
28	Hidalgo	Pachuca	Creación	14,000,000.00	2013	25/11/2014
29	Jalisco	Guadalajara	Creación- Fortalecimiento	11,991,000.00	2014 y 2019	05/02/2015
30	Jalisco ¹	Puerto Vallarta	N/A	0	N/A	30/11/2018
31	Michoacán	Morelia	Fortalecimiento	11,625,000.00	2014 y 2017	29/06/2015
32	Michoacán	Uruapan	Creación	12,772,880.00	2020	14/10/2021
33	Morelos ¹	Cuernavaca	N/A	0	N/A	07/12/2015
34	Morelos	Yautepec	Creación- Fortalecimiento	28,876,485.79	2016 y 2019	23/03/2018
35	Nayarit	Bahía Banderas	Creación	6,000,000.00	2015	15/01/2019
36	Nayarit	Tepic	Creación	7,900,000.00	2013 y 2014	14/12/2014
37	Nuevo León	Monterrey	N/A	N/A	N/A	01/11/2020
38	Oaxaca	Juchitán de Zaragoza	Creación	8,175,000.00	2014	26/03/2019
39	Oaxaca	Oaxaca	Creación- Fortalecimiento	15,152,027.00	2012 y 2018	19/07/2013
40	Puebla ¹	Acatlán de Osorio	N/A	0	N/A	07/02/2022
41	Puebla	Puebla	Creación	5,000,000.00	2012	14/10/2013
42	Puebla	Tehuacán	Creación	7,100,000.00	2014 y 2015	14/02/2017
43	Querétaro ¹	Querétaro	N/A	0	N/A	01/12/2012
44	Quintana Roo	Cancún	Creación	17,000,000.00	2013, 2014 y 2017	02/05/2018
45	San Luis Potosí	San Luis Potosí	Creación- Fortalecimiento	43,073,097.12	2017, 2019 y 2020	13/06/2013

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
46	San Luis Potosí	Rio verde	Creación	3,000,000.00	2014	04/08/2015
47	San Luis Potosí	Matehuala	Creación	13,793,305.77	2018	09/08/2019
48	San Luis Potosí	Matlapa	Creación	1,000,000.00	2014	17/08/2017
49	Sinaloa	Culiacán	Fortalecimiento	5,000,000.00	2021	07/11/2017
50	Sonora ¹	Ciudad Obregón	N/A	0	N/A	21/03/2016
51	Sonora	Hermosillo	Creación	8,000,000.00	2016	07/07/2020
52	Tamaulipas	Reynosa	Creación	40,478,917.00	2016, 2017 y 2020	01/02/2020
53	Tlaxcala	Tlaxcala	Creación	39,449,209.2	2020 y 2021	02/08/2017
54	Veracruz	Xalapa	Creación	24,580,765.20	2017 y 2018	25/11/2019
55	Yucatán	Mérida	Creación- Fortalecimiento	30,816,305.98	2013, 2014 y 2018	07/03/2014
56	Zacatecas	Fresnillo	Creación	12,928,610.23	2019	28/01/2021
57	Zacatecas	Zacatecas	Creación- Fortalecimiento	17,103,829.00	2014, 2016 y 2020	27/07/2016

^{1/} Centros de Justicia para la Mujeres que nos fueron subsidiados por la CONAVIM.

Esta Red atendió a 46,053 mujeres de enero a marzo de 2022, de estas 348 fueron mujeres indígenas, 266 mujeres con alguna discapacidad y 83 mujeres extranjeras que fueron atendidas en los CJM durante el primer trimestre.

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.

A su vez, el 7 de febrero de 2021, se inauguró el Centros de Justicia para las Mujeres del municipio de Acatlán de Osorio, Puebla.

Asimismo, de enero a marzo se realizaron tres sesiones del Comité de Evaluación de Proyectos.

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

Derivado de estas sesiones, se autorizaron los recursos por la cantidad de **\$87,000,000.00 (Ochenta y Siete millones de pesos 00/100 M.N.)** para la creación de seis Centros de Justicia para las Mujeres en las siguientes entidades federativas: Chihuahua, Michoacán, Sinaloa, Sonora, Quintana Roo y Tabasco.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Por lo anterior, se detallan los municipios de las entidades federativas que fueron autorizadas.

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 Río Colorado	Creación	13,000,000.00
5	Quintana Roo	Solidaridad	Creación	17,000,000.00
6	Tabasco	Tabasco	Creación	15,000,000.00
Total				87,000,000.00

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.

- De enero a marzo de 2022, se llevaron a cabo cuatro talleres 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. (Cuadro 2).
- 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 y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en las Instituciones de Educación Superior en Coahuila. (Cuadro 2).
- Estos talleres beneficiaron a 235 personas (162 mujeres y 73 hombres)

Cuadro 2. Talleres

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

ANEXO 2 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	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
TOTAL				162	73	235

- d. Asimismo, durante el primer trimestre se realizaron dos reuniones y un encuentro reuniones y asesorías con los enlaces de género de la Secretaría de Gobernación, en la que participaron 36 personas (32 mujeres y 4 hombres) conforme al cuadro siguiente:

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
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
Total				32	4	36

- 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 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.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

No.	Evento	Instituciones/dependencias participantes	Fecha	Mujer	Hombre	Información no desagregada por sexo	Total
1	Conversatorio Educa y Formar en la Inclusión Sexual ("Derechos 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
				402	119	0	791

Por otra parte, los avances en las acciones relacionadas con la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM) durante el primer trimestre de 2022 se resumen en:

Instalaciones de grupos de Trabajo y grupos interinstitucionales y multidisciplinarios.

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 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

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

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,

ANEXO 2 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, 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.

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

Durante el primer trimestre de 2021, se llevaron a cabo dos sesiones Extraordinaria del Comité de Evaluación de Proyectos:

- EL 4 de marzo se realizó la primera 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.

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 **\$90,536,929.34** (Noventa millones quinientos treinta y seis mil novecientos veintinueve pesos 34/100 M.N.) para la realización de 49 proyectos aprobados de las entidades federativas de: Baja California, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Ciudad de México, Guerrero, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas. A continuación se detallan los montos por entidad federativa.

No.	Entidad Federativa	Proyecto	Monto autorizado
1	Baja California	AVGM/BC/AC3/SGG/64	\$6,833,187.85
2	Campeche	AVGM/CAM/AC2/IMEC/39	\$1,980,000.00
3	Campeche	AVGM/CAM/AC1/FGE/02.2	\$1,500,000.00
4	Chiapas	AVGM/CHIS/AC1/SSPC/04	\$1,000,000.00
5	Chiapas	AVGM/CHIS/AC3/SSPC/06	\$1,000,000.00
6	Chiapas	AVGM/CHIS/AC3/CEEAV/07	\$1,700,000.00
7	Chiapas	AVGM/CHIS/AC2/SEDESPI/32	\$668,720.00
8	Chiapas	AVGM/CHIS/AC1/FGE/50	\$1,000,000.00
9	Chiapas	AVGM/CHIS/AC1/FGE/53	\$1,000,000.00
10	Chiapas	AVGM/CHIS/AC2/SIG/37	\$1,000,000.00
11	Chihuahua	AVGM/CHIH/AC2/ICHM/01	\$3,324,800.00
12	Chihuahua	AVGM/CHIH/AC1/FGE/27	\$3,324,800.00
13	Ciudad de México	AVGM/CDMX/AC1/FGCDMX/05.2	\$3,500,000.00
14	Guerrero	AVGM/GRO/AC1/FGE/14	\$1,400,000.00
15	Guerrero	AVGM/GRO/AC2/SGG/106	\$1,843,459.15

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

16	Jalisco	AVGM/JAL/AC3/SS/67	\$551,000.00
17	Jalisco	AVGM/JAL/AC2/SISEMH/74	\$526,619.84
18	México	AVGM/MEX/AC2/SM/17	\$2,000,000.00
19	México	AVGM/MEX/AC2/SM/48	\$2,000,000.00
20	México	AVGM/MEX/AC2/SDIF/79	\$2,000,000.00
21	México	AVGM/MEX/AC3/SS/86	\$4,000,000.00
22	Michoacán	AVGM/MICH/AC2/SISDMM/34	\$500,000.00
23	Michoacán	AVGM/MICH/AC2/SISDM/80	\$2,216,000.00
24	Michoacán	AVGM/MICH/AC1/SISDM/85	\$569,458.78
25	Michoacán	AVGM/MICH/AC2/SISDM/90	\$1,092,000.00
26	Morelos	AVGM/MOR/AC3/CESP/70	\$2,100,000.00
27	Morelos	AVGM/MOR/AC1/FGE/93	\$2,023,376.63
28	Nayarit	AVGM/NAY/AC2/IMN/108	\$2,421,201.02
29	Nuevo León	AVGM/NL/AC3/SM/87	\$2,000,000.00
30	Nuevo León	AVGM/NL/AC2/SGG/97	\$3,000,000.00
31	Oaxaca	AVGM/OAX/AC2/SM/88	\$2,197,999.92
32	Oaxaca	AVGM/OAX/AC2/SM/92	\$1,338,894.32
33	Puebla	AVGM/PUE/AC2/SPDDH/33	\$3,107,319.73
34	Quintana Roo	AVGM/QROO/AC1/FGE/18	\$520,833.30
35	Quintana Roo	AVGM/QROO/AC1/FGE/20	\$1,145,833.26
36	Quintana Roo	AVGM/QROO/AC2/FGE/22	\$520,833.30
37	Quintana Roo	AVGM/QROO/AC4/FGE/25	\$1,000,000.00
38	Quintana Roo	AVGM/QROO/AC2/IQM/28	\$994,500.00
39	Quintana Roo	AVGM/QROO/AC3/SSP/41	\$1,446,970.00
40	Quintana Roo	AVGM/QROO/AC2/IQM/46	\$1,800,000.00
41	Sinaloa	AVGM/SIN/AC3/SM/60	\$1,228,500.00
42	Sinaloa	AVGM/SIN/AC2/SM/61	\$2,381,300.00
43	Sinaloa	AVGM/SIN/AC4/SM/63	\$296,000.00
44	Sonora	AVGM/SON/AC3/SSP/81	\$2,246,400.00
45	Sonora	AVGM/SON/AC4/ISM/107	\$700,000.00
46	Sonora	AVGM/SON/AC1/FGJ/55	\$1,470,136.41
47	Tlaxcala	AVGM/TLAX/AC1/PGJ/83	\$1,659,502.83
48	Veracruz	AVGM/VER/AC1/FGEV/94	\$3,380,983.00
49	Zacatecas	AVGM/ZAC/AC2/SM/49	\$5,026,300.00
Total			\$90,536,929.34

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 Primer 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	40

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

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

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

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

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

$(A/B) \times 100$

Porcentaje= 100%

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

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

Resultados obtenidos en el Primer trimestre 2022

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

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

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 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.

Periodo de reporte: Trimestral

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

Obstáculos y oportunidades durante la operación

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: 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*

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

(Versión 3), atiende a grupos de población en situación de vulnerabilidad, en especial a mujeres, brindando atención y/o protección consular integral.

Por otro lado, se estimula el fortalecimiento de alianzas y nuevos esquemas de cooperación con la academia, 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.

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 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 **primer trimestre de 2022**, la red consular en Estados Unidos reportó haber realizado **46 eventos relacionados con la VAIM**, en los que **participaron 1,820 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 enero al 31 de marzo de 2022**, las representaciones de México en el exterior atendieron un **total de 612** casos de protección consular dentro del subprograma **"Igualdad de Género"**, de los cuales **431 fueron en Estados Unidos y 35 en otros países**.

Indicador	1º 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	242	1000	24%
Porcentaje de casos de personas mexicanas en situación vulnerable,	247	247	800	31%

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

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	123	500	25%	
<p>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 <i>Igualdad de Género</i>, alcanzó la meta trimestral programada (250).</p> <p>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 <i>Igualdad de Género</i>, superó la meta trimestral programada (200) como resultado del aumento en las solicitudes de repatriación por parte de personas mexicanas.</p> <p>Finalmente, el indicador referente a los casos de mujeres mexicanas recluidas en el extranjero, atendidas bajo el subprograma <i>Igualdad de Género</i> alcanzó la meta trimestral programada (125), pues se atendió la cantidad de casos de asistencia y protección consular prevista en para este indicador.</p> <p>*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.</p>					

Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>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.</p> <p>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.</p>

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/o protección consular a las personas mexicanas víctimas o posibles víctimas de trata de personas en el exterior, con la finalidad de salvaguardar su dignidad e integridad física y psicológica, así como apoyarlas en las gestiones necesarias ante las autoridades del país en el que se encuentren.

En 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

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

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 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 **primer trimestre de 2022**, la red consular en Estados Unidos reportó haber realizado **46 eventos relacionados con la VAIM**, en los que **participaron 1,820 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 enero al 31 de marzo 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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

atendieron un total de **339 casos de personas mexicanas posibles víctimas de trata de personas en el exterior, de las cuales 23 son hombres, 10 mujeres, 129 niñas y 174 niños.**

El indicador que da seguimiento a las personas mexicanas en el exterior, posibles víctimas de trata de personas, presenta **un cumplimiento ligeramente superior a la meta trimestral programada (250)**, derivado de un aumento en las solicitudes de asistencia y/o protección consular en este ámbito durante el primer 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.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

Ramo: 05 Relaciones Exteriores

Clave de la UR: 812

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

Clave del Pp: P005

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

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

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

Definición de la población objetivo

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. Lo anterior se vio reflejado 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 integración de la perspectiva de género en todas sus acciones de política exterior, es la adopción e implementación de la 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 de México en la 62 Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
2. Taller de Sistematización sobre indicadores de la Convención Belém do Pará.



RELACIONES EXTERIORES
SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES



"2022, Año de Ricardo Flores Magón, Precursor de la Revolución Mexicana"

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

/31enero2022/DDH00574

Asunto: Confirmación de participación. Taller sistema automatizado de indicadores de progreso de la Convención de Belém do Pará

Ref.: OEA137(21.01.22); OEA84 (14.01.212); OEA4216(28.12.21); OEA3724 (09.11.21)

Se hace referencia al Taller organizado por la Secretaría Técnica del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará, para apoyar la puesta en marcha del sistema automatizado de Indicadores de Progreso de la Convención, el cual tendrá lugar los días 9 y 16 de febrero de 2022, de 2:00 p.m. a 5:00 p.m. hora Washington DC.

Al respecto, se confirma la participación de las siguientes participantes, por parte de la Cancillería:

- Mtra. Elvira García Aguayo (egarciaa@sre.gob.mx)
- Lic. Geraldine Gachuz Martínez (dgachuz@sre.gob.mx)
- Lic. Daniela Hernández Sánchez (dhernandezs@sre.gob.mx)

Asimismo, se informa que, por parte de Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), participarán:

- Mtra. Ximena Mariscal de Alba, (xmariscal@inmujeres.gob.mx)
- Mtra. Fátima Mendoza Arroyo (fmendoza@inmujeres.gob.mx)
- Lic. Fernanda Castro Tarinda (fcastro@inmujeres.gob.mx)

Mucho se agradecerá mantener informada a esta Dirección General sobre el proceso de inscripción, así como informar si hay un requerimiento adicional respecto a este tema.

3. Entrevista sobre Política Exterior Feminista de México con el Centro de Gestión de Cooperación Internacional para el Desarrollo (CGCID).

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)



RELACIONES EXTERIORES
SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES



"2022, Año de Ricardo Flores Magón, Precursor de la Revolución Mexicana"

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

Ciudad de México, a 11 de febrero de 2022.

Oficio Núm. DDH/00873/2022

Asunto: Seguimiento. Entrevista sobre Política Exterior Feminista.

Mtra. Esther Ponce Adame

Directora General

Centro de Gestión y Cooperación Internacional para el Desarrollo
Presente

Se hace referencia a la solicitud que el Centro de Gestión y Cooperación Internacional para el Desarrollo (CGCID) le ha extendido a la Subsecretaría para Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos, Mtra. Martha Delgado Peralta, a otras funcionarias públicas adscritas a esta Cancillería, así como a instituciones nacionales como la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer (CONAVIM).

Al respecto, se informa que la Dirección General de Derechos Humanos y Democracia de la Cancillería es la Unidad Administrativa responsable del seguimiento y evaluación de la Política Exterior Feminista del Gobierno de México.

Previamente, se agradecerá aclarar las siguientes dudas que se tienen sobre el proyecto que ese Centro realiza titulado "género y feminismos en las políticas exteriores: el caso de México". Dichas dudas son:

- La duración que se tiene contemplada para la entrevista.
- El nivel de representación que se espera.
- ¿Cuál sería el tratamiento que se le dará a la información recopilada? ¿Esta se guiará por la normatividad vigente en materia de transparencia y acceso a la

4. Evento paralelo en 66CSW "Abordar las desigualdades de género para avanzar en los derechos humanos, la adaptación climática y la justicia climática".
5. Evento "La Política Exterior Feminista en Acción".

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. Participación de México en la 62 Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.

La reunión de la 62 Mesa Directiva se llevó a cabo en un formato virtual los días 26 y 27 de enero de 2022. En ella, se abordó la consulta regional para el sexagésimo sexto periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (66CSW), que se realizó del 14 al 25 de marzo y cuyo tema prioritario fue: “Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en el contexto de las políticas y programas de cambio climático, medio ambiente y reducción del riesgo de desastres”.

La Subsecretaria Delgado participó en el Panel sobre igualdad de género, autonomía de las mujeres y políticas relativas al cambio climático el 26 de enero. En dicho panel destacó la importancia de avanzar en políticas y acciones al combate del cambio climático que incluyan la perspectiva de género e hizo un llamado para que la región adoptará una postura avanzada de cara al 66 periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. El 27 de enero, la Subsecretaria Delgado participó en la sesión de preparativos de la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, la cual se llevará a cabo en Argentina en noviembre de 2022. En su intervención destacó el tema de cuidados desde una perspectiva de derechos humanos y el compromiso de México en avanzar en una agenda progresista en la materia.

La participación de México fue significativa en este espacio por el impulso a una agenda progresista en materia de cambio climático y derechos humanos en el marco de la COP26 y por la actual elaboración de la Estrategia Nacional de Género y Cambio Climático por parte de la Cancillería, en coordinación con las instancias competentes.

De igual forma, la reunión sobre la Mesa Regional sobre los preparativos de la quinceava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, a celebrarse en noviembre de 2022 en Argentina, con el tema: “La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género”, tema que México ha impulsado a nivel multilateral en línea con la Política Exterior Feminista, como el liderazgo en la Alianza Global de Cuidados.

2. Taller de Sistematización sobre indicadores de la Convención Belém do Pará.

La Cuarta Ronda de Evaluación Multilateral de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) cuenta con cuatro fases: 1) de retroalimentación con algunos Estados que formarían parte del equipo piloto (entre los cuales se incluyó a México); 2) en la que se compartirá información con el resto de los 12 Estados parte de la Convención, 3) con los Estados Pilotos del Caribe Anglófono; y 4) en donde se integre al resto de los Estados.

En este sentido, el taller buscó describir el proceso en fases de la cuarta ronda de evaluación, en el cual un grupo de participantes de cada Estado Piloto podrá presentar propuestas para la marcha del sistema automatizado, despejar dudas y resolver cualquier problema que se genere en el marco de su implementación. México participó en este taller los días 9 y 16 de febrero de 2022, específicamente a través de personas representantes de la Secretaría de Relaciones Exteriores, del Instituto Nacional de las Mujeres y de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. En esta oportunidad, se plantearon las preguntas principales de cada una de las instituciones respecto al proceso de carga de la información al sistema y se expresaron las preocupaciones sobre esta plataforma que, desde su concepción, no es viable para países como México con una naturaleza de Estado federal.

3. Entrevista sobre Política Exterior Feminista de México con el Centro de Gestión de Cooperación Internacional para el Desarrollo (CGCID).

En el marco de colaboración con Organizaciones de Sociedad Civil para difundir la Política Exterior Feminista de México, personas representantes de la Dirección General de Derechos Humanos y Democracia y de la Dirección General de Naciones Unidas sostuvieron el 1º de marzo de 2022 una entrevista con el Centro de Gestión y Cooperación Internacional para el Desarrollo (CGCID). El objetivo de la entrevista fue compartir con dicho centro la experiencia mexicana en materia de política exterior feminista y la forma en que esta política

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

ha contribuido a posicionar a México como líder internacional en materia de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres y las niñas.

De igual forma, se despejaron algunas dudas sobre las actividades realizadas en el marco de la Política Exterior Feminista desde la adopción de la misma en enero de 2020, particularmente las relacionadas con la Agenda sobre Mujeres, Paz y Seguridad.

4. Evento paralelo en 66CSW “Abordar las desigualdades de género para avanzar en los derechos humanos, la adaptación climática y la justicia climática”.

Durante el 66° periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (66CSW, por sus siglas en inglés), que tuvo un formato híbrido y al cual asistieron de manera presencial la Subsecretaria para Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos, Martha Delgado y el Director General de Derechos Humanos y Democracia, México impulsó el evento paralelo “Abordar las desigualdades de género para avanzar en los derechos humanos, la adaptación climática y la justicia climática” el 16 de marzo de 2022.

El evento tuvo como objetivo analizar los efectos desproporcionados y diferenciados por razones de género que amenazan a mujeres y niñas como consecuencia del cambio climático, con especial consideración al contexto de la pandemia del COVID-19, así como las estrategias y planes que los Estados y las organizaciones de la sociedad civil han implementado a nivel nacional, y escenarios internacionales para garantizar el bienestar de las mujeres y las niñas.

Este encuentro fue organizado por la Dirección General de Derechos Humanos y Democracia, y contó con la participación de la Subsecretaria para Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos, Martha Delgado, los Directores Generales de Derechos Humanos y Democracia y de Vinculación con Organizaciones de la Sociedad Civil de SRE, y panelistas de diversas organizaciones internacionales como Bridget Burns de WEDO, Renata Koch de *Empodera Clima* y Astrid Puentes, activista y actual candidata a Relatora Especial de Naciones Unidas sobre la protección y la promoción de derechos humanos en el contexto de cambio climático.

5. Evento “La Política Exterior Feminista en Acción”.

El evento “La Política Exterior Feminista en Acción” tuvo lugar el 23 de marzo de 2022 y el evento se efectuó la ceremonia de premiación del Segundo Concurso de Ensayo Universitario sobre Política Exterior Feminista, en colaboración con la Escuela de Gobierno y Transformación Pública del Tecnológico de Monterrey.

El concurso tuvo como finalidad darles voz a estudiantes interesadas en acciones que generen impactos globales a favor de la paridad de género. Bajo este contexto, en el evento se presentó a las ganadoras de la presente edición: Natalia de Jesús Juárez García (1er lugar), Larissa Alejandra Rosales López (2° lugar) y Andrea Olivo Castillo Garduño (3er lugar).

Obstáculos y oportunidades durante la operación
--

Esta Dirección General cumplió con sus metas planteadas para el primer trimestre de 2022, 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”.
--

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 PEG, así como la transparencia y rendición de cuentas.

Entre las acciones realizadas para tal fin destacan:

- Seguimiento a las actividades pendientes en el marco del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres PROIGUALDAD SRE 2020-2024.
- Fortalecimiento de la Red de Enlaces de Género, integrada por 249 personas, en 80 embajadas, 69 consulados, 8 misiones, 3 oficinas de representación, 34 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 primer 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.

- Acuerdo por la Igualdad Entre Mujeres y Hombres
- Pronunciamiento cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual en la SRE
- Apartado de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Extranet
- Cursos que otorga el INMUJERES
- Información enviada por Función Pública
- Campaña, ¿crees que esto es amor'
- Campaña 8 de marzo

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 primer trimestre de 2022, se recibieron por parte de las distintas oficinas, delegaciones y representaciones de México en el exterior, un total de 152 informes, de los cuales se cuenta con:

- La Embajada de México en Ucrania realizó el evento de entrega de actas de nacimiento por reconocimiento de identidad de género, con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos a 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

- identidad, al nombre, y al libre desarrollo de la personalidad de las personas LGBTTTIQ+. También la Embajadora Olga Beatriz García Guillén participó en el evento conmemorativo del día Internacional de la Mujer donde visibilizó la importancia de la conmemoración, y las labores llevadas a cabo por las mujeres que integran el Servicio Exterior Mexicano.
- El Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME) realizó el “Webinar de Género y Migración: Buenas prácticas en la Diplomacia Mexicana para el acceso a derechos a las mujeres en el exterior”, que tiene como objetivo general mostrar al mundo la importancia e impacto de las mujeres diplomáticas, académicas y servidoras públicas, en el ámbito económico, político, social, cultural, educativo, el acceso a los servicios, las oportunidades de las comunidades de mujeres en el exterior.
 - La Oficina de Enlace de Estrasburgo capacitó al personal sobre los últimos avances legislativos en temas de combate contra la violencia de género y sexismo que han tenido lugar en Europa y difusión de la Guía de Comunicación Incluyente y no sexista del INAI, curso virtual a cargo de la Mtra. Consuelo Olvera Treviño, Directora de Derechos Humanos, Género e Integridad de dicha institución.
 - En el marco de las actividades de la Ventanilla de Atención Integral para la Mujer, relativas al Día Internacional de la Mujer, Consulmex Yuma realizó el sábado 12 de marzo de 2022 la Sesión Virtual sobre “Empoderamiento a Víctimas de Violencia Doméstica” que tuvo como finalidad explicar los recursos disponibles en la localidad para las víctimas de violencia doméstica, explicar señales de abuso y, sobre todo, animarlas a que denuncien a la persona agresora.
 - A propósito de la temporada de exhibición de “A Hug Away” de la artista mexicana Lilian Agar, Consulmex Salt Lake City llevó a cabo un conversatorio sobre la prevención del suicidio y la aceptación de la comunidad LGBTQ+, con énfasis en la población identificada como queer. Dicho conversatorio tuvo lugar en el auditorio del Museo de Arte Contemporáneo de Utah (UMOCA), el día 4 de marzo, a las 19:00hrs. El evento alcanzó a un total de 45 asistentes y 275 personas que sintonizaron. Lilian Agar es una artista visual oriunda del noreste de México, es estudiante de trabajo social, su arte es impulsado por los problemas sociales, considerados como tabú, el suicidio, la comunidad queer o LGBTQ+, la violencia doméstica.
 - Delegamex ONU participó en un debate abierto de alto nivel sobre el tema “Proteger la participación: abordar la violencia contra las mujeres en los procesos de paz y seguridad”, presidido por la Ministra de Relaciones Exteriores del Reino de Noruega, Anniken Huitfeldt, país que ostentó la presidencia de dicho órgano en enero. En dicho marco, participó como oradora principal la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Michelle Bachelet. Por parte de la sociedad civil intervinieron Zarqa Yaftali, Directora Ejecutiva de la Fundación de Investigación Jurídica de Mujeres y Niños de Afganistán y Kaavya Asoka, Directora Ejecutiva del Grupo de Trabajo de ONG sobre WPS. En su intervención, México rindió homenaje a todas las mujeres activistas constructoras de paz y valiosas defensoras de los derechos humanos, que han sido víctimas de amenazas, violencia o represalias, enfatizando que su ausencia es un recordatorio de que hemos fallado en garantizarles entornos seguros para que participen en la vida pública y política de todos los países. Se instó a la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos a coordinar con otras entidades del sistema de Naciones Unidas protocolos para la protección y seguimiento de los casos de represalias, así como mantener al Consejo de Seguridad y al Grupo Informal de Expertos (IEG-WPS) actualizados para que se pueda reaccionar oportunamente. Como presidente del Grupo, México reiteró su llamado para que todos los procesos de paz incluyan sistemáticamente a las mujeres desde el inicio de las negociaciones y en todos los niveles de toma de decisiones.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- El Acervo Histórico Diplomático realizó la publicación de la serie de infografías "Pioneras de la diplomacia mexicana", mediante la que se resaltó a las mujeres que han trascendido en la diplomacia mexicana
- El Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME) realizó el "*Webinar* de Género y Migración: Buenas prácticas en la Diplomacia Mexicana para el acceso a derechos a las mujeres en el exterior", que tiene como objetivo general mostrar al mundo la importancia e impacto de las mujeres diplomáticas, académicas y servidoras públicas, en el ámbito económico, político, social, cultural, educativo, el acceso a los servicios, las oportunidades de las comunidades de mujeres en el exterior.
- La Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo llevó a cabo el evento "Sociedad Civil en la prevención de la violencia contra mujeres y niñas en contexto de COVID-19" en conjunto con la Dirección General de Vinculación con las Organizaciones de la Sociedad Civil y GIZ México. Este evento se realiza en el marco del Proyecto para el Fortalecimiento de las OSC (PROFOSC), proyecto de cooperación con Alemania, a fin de promover espacios de diálogo sobre políticas públicas de buena gobernanza, así como el fortalecimiento de capacidades estratégicas de la sociedad civil. El Director General de Planeación y Evaluación participó en este evento, dirigiéndose a las OSC invitadas y resaltando la relevancia del trabajo que realizaron en el contexto de la contingencia sanitaria.
- La Secretaría Técnica del MESECVI se puso en contacto con la Misión Permanente de México ante la OEA para consultar si nuestro país, en el marco de la política exterior feminista puesta en marcha por la presente administración, desearía albergar la Conferencia de Estados Parte 2022. Recordó que en la VIII-CEP, los Estados Parte acordaron "solicitar a la Secretaría Técnica del MESECVI, que impulse la elaboración de un proyecto de declaración conjunta de Estados Parte para la erradicación de los estereotipos de género en los espacios públicos que se traducen en violencia simbólica y violencia política por motivos de género". En ese sentido, la Secretaría Técnica del MESECVI estima y pone a consideración de las autoridades mexicanas que la CEP-2022 pueda llevarse a cabo de manera presencial los días 23 y 24 de junio de 2022. Lo anterior como punto culminante de una serie de actividades sugeridas para adoptar la Declaración sobre violencia simbólica antes mencionada y para lo cual pone a consideración los documentos anexos. Cabe señalar que la Secretaría Técnica del MESECVI observó que Perú ha declinado su ofrecimiento de sede a la CEP-22 debido a que ha solicitado ser sede de la próxima Asamblea General de la OEA.

ANEXO 2 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	Embajadas	Consulados	Misiones	Oficinas de Enlace	Delegaciones Foráneas	Delegaciones Metropolitanas	Oficinas Centrales
1	Arabia Saudita	Atlanta	OACI	Estrasburgo	Aguascalientes	Cuahtémoc	Acervo Histórico Diplomático
2	Argelia	Austin	OCDE	Taiwán	Chihuahua	Miguel Hidalgo II	Centro Enlace Diplomático
3	Argentina	Barcelona	OEA	Palestina	Coahuila	Álvaro Obregón	Comité Ejecutivo Nacional de SNTSRE
4	Australia	Boston	OI		Colima	Benito Juárez	Dirección de Presupuesto de Servicios Personales
5	Azerbaiján	Calexico	ONU		Durango	Iztacalco	Dirección Ejecutiva de Estrategia y Diplomacia Pública
6	Bélgica	Del Rio	UNESCO		Estado de México	Iztapalapa	Dirección General de Asuntos Jurídicos
7	Belize	Denver			Guerrero	Naucalpan	Dirección General de Bienes Inmuebles y Recursos Materiales
8	Bolivia	Detroit			Michoacán		Dirección General de Diplomacia Cultural
9	Brasil	Douglas			Morelos		Dirección General de Oficinas de Pasaportes
10	Chile	El Paso			Nayarit		Dirección General de Organismos y Mecanismos Regionales Americanos (DGOBRA)
11	China	Frankfurt			Nuevo León		Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto
12	Corea	Fresno			Querétaro		Dirección General de Protección Consular y Planeación Estratégica
13	Costa Rica	Guangzhou			Quintana Roo		Dirección General de Servicios Consulares
14	Dinamarca	Hong Kong			Sinaloa		Dirección General de Tecnologías de Información e Innovación
15	Ecuador	Indianápolis			Tabasco		Dirección General de Temas Globales
16	Egipto	Kansas City			Veracruz		Dirección General de Vinculación con las Organizaciones de la Sociedad Civil
17	España	Laredo			Zacatecas		Dirección General para Asia-Pacífico
18	EUA	Las Vegas					Instituto Matías Romero
19	Filipinas	Leamington					Instituto Mexicanos en el Exterior (IME)
20	Finlandia	Little Rock					Jefatura de Oficina
21	Francia	Mc Allen					Órgano Interno de Control

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

21	Francia	Mc Allen					Órgano Interno de Control
22	Ghana	Miami					Presidencia de la Comisión de Personal
23	Gran Bretaña	Milán					Subsecretaría de Relaciones Exteriores
24	Guatemala	Milwaukee					Subsecretaría para América Latina y el Caribe
25	Guyana	Nogales					Dirección General de Derechos Humanos y Democracia
26	Haití	Nueva Orleans					AMEXCID
27	Hungría	Nueva York					
28	Indonesia	Omaha					
29	Irán	Oxnard					
30	Irlanda	Phoenix					
31	Israel	Portland					
32	Italia	Raleigh					
33	Kenia	Rio de Janeiro					
34	Kuwait	Saint Paul					
35	Malasia	Salt Lake City					
36	Marruecos	San Antonio					
37	Nigeria	San Francisco					
38	Panamá	San José					
39	Perú	Santa Ana					
40	Qatar	Shanghái					
41	República	Texas					
42	República Dominicana	Tucson					
43	Rumania	Vancouver					
44	Rusia	Yuma					
45	Salvador	Chicago					
46	Santa Lucía						
47	Serbia						
48	Singapur						
49	Sudáfrica						
50	Suiza						
51	Tailandia						
52	Turquía						
53	Ucrania						
54	Vaticano						
55	Vietnam						
56	Jamaica						
57							
160	56	45	6	3	17	7	26

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 violencia dentro de las relaciones se realizó y compartió con el personal de la Secretaría, la campaña "Amor no es violencia", en la cual se leyó frases como: "no te vistas así", "si me amaras, lo harías", dando a entender que ese tipo de frases no muestran respeto hacia la pareja y son consideradas como violencia verbal.
- Con el objetivo de promover la autonomía y el empoderamiento de las mujeres trabajadoras en la SRE, se difundió la convocatoria al primer concurso de fotografía "Mujeres de la SRE; Retos y Oportunidades",

ANEXO 2 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 cual pretende reflejar el contexto y el desempeño de las mujeres en las distintas formas laborales, educativas, sociales, culturales, familiares, políticas y profesionales.

- 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, convoco 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.
- El Área, en conmemoración del 8M, realizó una campaña donde se explicó la historia del porque en el 8 de marzo se conmemora el "Día Internacional de las Mujeres".
- El área realizó una capacitación para el personal de nuevo ingreso en materia de igualdad de género.

Por lo que en el trimestre se capacitó un total de 3 personas (1 hombres y 2 mujeres).

Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

Obstáculo. Debido a la contingencia por coronavirus (COVID-19), la cual el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote de coronavirus COVID-19 como pandemia y específicamente en México por parte del Gobierno Federal, la Secretaría de Salud recomendó diversas medidas básicas de prevención durante la "Jornada Nacional de Sana Distancia" que inició el 23 de marzo de 2020. Por ello, las actividades presenciales están pospuestas hasta que se regularicen las actividades, con el fin de frenar los contagios por COVID.

Obstáculo. El Área de Política de Igualdad de Género no alcanzó la meta deseada de capacitar a 250 personas, por razones de cambios en la Administración Pública Federal, lo que hizo que se complicara la situación, sin embargo, está comprometida para lograr su meta establecida en los siguientes trimestres, por lo que se reagendarán las actividades de enero, febrero y marzo, para el segundo trimestre de 2022.

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 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.

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

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 comentario, 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%)

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

indicó erróneamente que sólo hay dos vías de atención: la penal y administrativa. Asimismo, se infringió un 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 de 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

Durante el primer 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. Jornada de trabajo en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, 08 de marzo de 2022

Celebrado por las Naciones Unidas desde 1975 y proclamado por su Asamblea en 1977, el Día Internacional de la Mujer es una fecha que invita a la reflexión sobre las aportaciones que las mujeres en su diversidad ofrecen a todos los sectores, así como el reconocimiento de sus necesidades y demandas que proclaman. Como cada año, ONU Mujeres anuncia el tema para esta conmemoración, para este 8 de marzo de 2022 el lema es “igualdad de género hoy para un mañana sostenible”, con el cual se reconoce la contribución de 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

mujeres y las niñas de todo el mundo, que están liderando los esfuerzos de respuesta, mitigación y adaptación al cambio climático para construir un futuro más sostenible para todas las personas.

El Día Internacional de la Mujer es un día para conmemorar logros y aportaciones sociales, políticas, económicas y culturales de las mujeres, así como para reconocer y reivindicar las diversas luchas que han llevado a estos logros; pero, sobre todo, para visibilizar las desigualdades que todavía prevalecen y que aquejan mayoritariamente a las mujeres. Las brechas y desigualdades que viven las mujeres y niñas en México se presentan en diversos ámbitos como: la educación, el trabajo, la salud y la violencia contra las mujeres, pues las estadísticas disponibles exponen que:

- El 14.2% de los nacimientos durante 2020 correspondieron a madres menores de 15 a 19 años. Y el 0.3% declararon tener menos de 15 años al momento del nacimiento, es decir, niñas maternando (INEGI, 2021).
- Las mujeres destinan un promedio de 24 horas semanales al cuidado de terceras personas (infantes, personas adultas mayores, personas con discapacidad temporal o permanente), frente a las 11 horas en promedio de los hombres para esta actividad (INEGI, ENUT 2019).
- En 2020, inicio de la pandemia por Covid-19, el valor económico de las labores domésticas y de cuidados realizadas por la población de 12 y más años (trabajo no remunerado) reportó un monto de 6.4 billones de pesos, equivalente a 27.6% del PIB del país, porcentaje superior al de 2019, cuando fue del 19.3% del PIB. De acuerdo con el resultado de la "Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México 2020", de estos 6.4 billones de pesos, las mujeres contribuyeron con 73.3 % y los hombres con 26.7%, es decir, las mujeres aportaron 2.7 veces más valor económico que los hombres.
- Datos del 2020 muestran que, el porcentaje de inasistencia escolar del grupo de edad 13-15 años aumenta a 29.4% de las niñas y 28.0% de los niños, según el Censo de Población y Vivienda 2020 (INEGI, 2020).
- De las mujeres que han enfrentado violencia por parte de su pareja (esposo, novio, exesposo, exnovio concubino) a lo largo de su relación de pareja, en el 64% de los casos se trata de violencia severa y muy severa (INEGI, ENDIREH 2016). Es decir, 6 de cada 10 hombres han agredido severamente a su pareja femenina (o expareja) en la relación de pareja.
- La brecha de género en la carga total de trabajo (remunerado y no remunerado) es de 13.4 horas semanales en promedio. La mayor carga de trabajo para las mujeres se refleja en menor disposición de tiempo libre: en promedio 4.2 horas a la semana.

Estas cifras revelan la confluencia de múltiples desigualdades y discriminaciones en razón del género, que son revestidas por los roles y los estereotipos de género. Uno de los roles principales que han contribuido a la exclusión de las mujeres en el mercado formal es el rol de mujer-cuidadora. Este rol aunado a la maternidad se ha utilizado para interrumpir la trayectoria personal, laboral y profesional de las mujeres; quienes asumen los trabajos domésticos y de cuidados en los hogares. En consecuencia, ellas suelen recurrir a empleos informales, a medio tiempo o en actividades no remuneradas, con el propósito de sostener el bienestar de sus hogares. Por tanto, los roles y estereotipos que dictan las normas sociales han contribuido a colocar a las mujeres en situaciones de vulnerabilidad en distintos ámbitos, donde el sector financiero no es la excepción.

Las mujeres en el sistema financiero presentan desigualdades estructurales, según se exponen en la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2018 (ENIF-INEGI):

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- El principal método para enfrentar una emergencia económica igual a lo que percibe en un mes es pedir prestado a familiares, amistades o personas conocidas, así lo hacen 68.4% de las mujeres.
- Según el tipo de ahorro, a nivel nacional: 31.4% de las mujeres ahorran solamente de manera informal.
- Las mujeres destinan sus ahorros a gastos de salud (14.3%) y educación (17.4%) en mayor medida que los hombres (10.4% y 12.4%, respectivamente).
- El 45.6% de las mujeres declaró no tener ningún tipo de crédito.
- A nivel nacional, sólo 31.0% de las mujeres cuentan con una afore o cuenta para el retiro, por 49.0% de los hombres.

Ante este panorama, se debe continuar insistiendo en el diseño e implementación de políticas públicas para la inclusión financiera de las mujeres a partir de la identificación de sus vulnerabilidades financieras. Así como en la exploración del impacto en el acceso a servicios y productos financieros por parte de las mujeres (emprendedoras, empresarias, usuarias, entre otras).

En este marco, la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público realizó una jornada de trabajo con el propósito de ofrecer elementos que invitaran a la reflexión sobre la importancia de fomentar la educación e inclusión financiera efectiva de las mujeres, de manera particular, en marco de la pandemia Covid-19, con el fin de contribuir a reducir las brechas de género en el ámbito financiero.

Esta actividad se implementó en la modalidad en línea y a distancia. La Jornada se desarrolló en tres bloques: en el primero, la Unidad de Igualdad de Género expuso los compromisos adquiridos en el marco de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres como preámbulo para la presentación del Grupo de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en los productos y servicios financieros.

El segundo bloque fue desarrollado por cuatro dependencias del Sector Hacendario: el Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos (Banobras) quien comentó sobre acciones en curso sobre inclusión y financiamiento de proyectos de infraestructura con componente de género; Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA) presentó su experiencia sobre la emisión del bono social de género; la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef) expuso su proyecto Minerva en el campo de la educación financiera; y Nacional Financiera (NAFIN) presentó el Programa de Apoyo a Mujeres Empresarias.

En el último bloque, la Unidad de Igualdad de Género realizó un encuadre sobre la necesidad de contar con un Grupo de Trabajo especializado que permita contribuir en los esfuerzos institucionales de las dependencias del sector hacendario para transversalizar la perspectiva de género en los productos y servicios financieros, con la finalidad de contribuir al empoderamiento e inclusión financiera de las mujeres. Este Grupo de Trabajo está conformado por 68 servidoras y servidores públicos provenientes de 20 dependencias del Sector Hacendario. La Jornada concluyó con la presentación formal del Grupo de Trabajo en comento. Esta actividad de capacitación tuvo una asistencia de **389 personas (298 mujeres y 91 hombres)**.

Durante el primer trimestre del ejercicio fiscal 2022, se implementó una acción estratégica en materia de igualdad entre mujeres y hombres donde se tuvo una participación total de **389 servidoras y servidores públicos (298 mujeres y 91 hombres)**. En este trimestre se programó beneficiar a 300 servidoras y servidores públicos, por lo cual la meta fue superada.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

A partir del 04 de marzo de 2022, cuando la Secretaría de Salud informó sobre una disminución importante en el número de casos de pacientes con Covid-19, se iniciaron diversas disposiciones. De manera que el 07 de marzo del año en curso, la Ciudad de México cambió de estatus en el Semáforo Epidemiológico en el cual se instaló en el semáforo verde. Con ello, el personal del servicio público se incorporó a los centros de trabajo. No obstante, la jornada de trabajo se llevó a cabo mediante la plataforma electrónica *Microsoft Teams* con el propósito de contar con una mayor cobertura, iniciativa que redundó en un alza en la asistencia respecto a otros ejercicios similares.

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
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.

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.
- 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.

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 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

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; y 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 el primer trimestre del ejercicio fiscal 2022, 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 lo siguiente:

1. Conferencia “Yo no festejo el Día Internacional de la Mujer”, 08 de marzo de 2022

A partir de la celebración del Día Internacional de la Mujer por parte de las Naciones Unidas desde 1975 y proclamado por su Asamblea en 1977, esta fecha invita a la reflexión sobre las aportaciones que las mujeres en su diversidad ofrecen a todos los sectores. De mismo modo, la fecha conlleva a reflexionar y actuar sobre el reconocimiento de las necesidades y demandas que proclaman las mujeres. Por tal motivo, el Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales (INDAABIN) invitó a la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a impartir la conferencia “Yo no festejo el Día Internacional de la Mujer” para propiciar una reflexión personal y colectiva que abone a la construcción de una vida libre de violencias para las niñas y las mujeres.

La conferencia tuvo lugar en las instalaciones del INDAABIN y fue desarrollada en tres bloques específicos. En el primer bloque se revisaron las olas del feminismo con el propósito de contextualizar los movimientos

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

socioculturales que posibilitaron la conmemoración del Día Internacional de la Mujer. En un segundo momento, se revisó el panorama actual sobre las violencias contras las mujeres y las niñas para propiciar la reflexionar sobre la importancia de implicar a los hombres como agentes para la combatir este tipo de violencias. Y en el último bloque, se incitó a la participación del grupo para que logren identificar algunas acciones a corto plazo que pueden implementar para incidir en la construcción de un espacio laboral seguro para las mujeres; y en general, para hacer posible que las mujeres y las niñas vivan una vida libre de violencias. En esta actividad se tuvo una participación de **65 servidoras y servidores públicos** (42 mujeres y 23 hombres) quienes cuentan con adscripción al INDAABIN.

Durante el primer trimestre de 2022, se logró sensibilizar y capacitar a un total de **42 servidoras públicas y 23 servidores públicos del Sector Hacendario (65 personas en total)** de las 50 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
<p>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.</p> <p>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 deconstruir 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.</p> <p>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</p>

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

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.

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.

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

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

En el primer trimestre de 2022, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante su Unidad de Igualdad de Género diseñó y difundió **4 infografías y 6 cartas informativas** en materia de Derechos Humanos, no Discriminación e Inclusión Social, mismas que se difundieron en 9 banner de Intranet y correos electrónicos de las 2,473 servidoras y 2,744 servidores públicos sumando un total de 5,217. Con ello, 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 Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, 11 de febrero

La Organización de Naciones Unidas destinó esta fecha para incentivar la participación plena y equitativa de las mujeres y las niñas en la ciencia. En la infografía difundida se exponen datos importantes al respecto:

- En el mundo, sólo el 3% de los Premios Nobel en Ciencias ha sido otorgado a mujeres.
- Apenas el 3% de las estudiantes de tecnologías de la información y las comunicaciones son mujeres.
- En la Academia mexicana de Ciencias, hay 510 mujeres dedicadas a las ciencias exactas y naturales.
- En 2021, 23 científicas merecieron la distinción de Investigadora Nacional Emérita.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

2. Día Internacional de la Lengua Materna, 21 de febrero

La ONU conmemora este día para promover el multilingüismo y la diversidad cultural. Para este 2022 el lema utilizado fue “el uso de la tecnología para el aprendizaje multilingüe: desafíos y oportunidades”. En la infografía presenta información interesante, a decir:

- En el mundo, se estima que existen 6,000 lenguas maternas de las cuales el 43% está en peligro de extinción.
- Cada dos semanas muere una lengua.
- México es uno de los 10 países con más lenguajes originarios.
- En México hay 68 lenguas con 364 variantes.
- Más de 7 millones hablan alguna lengua indígena, y el 51.3% son mujeres.

3. Día Mundial de la Mujer, 08 de marzo

La Organización de Naciones Unidas para el 2022 estipuló el lema “Igualdad de género hoy para un mañana sostenible”. La infografía difundida expone datos importantes:

- En el mundo, las mujeres tienen menos oportunidades económicas.
- Las brechas en su inclusión financiera se incrementan por la pandemia de Covid-19.
- En México, sólo el 31% de las mujeres tienen una cuenta para el retiro.
- El 31.4% ahorran de manera informal.
- El 54% han contratado algún crédito.

4. Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, 21 de marzo

La ONU conmemora este día para que los países redoblen esfuerzos para eliminar todas las formas de exclusión o trato desigual a una persona o colectivo a causa de su raza. La infografía difundida se exponen datos importantes al respecto:

- En el mundo, 182 países han ratificado la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- La discriminación afecta al 20% de la población.
- En México, el 20.2% de la población de 18 años y más declaró haber sido discriminada. El 75.6% considera que las personas indígenas son poco valoradas por la mayoría de las personas.

CARTAS INFORMATIVAS

1. Conoce el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, 17 de febrero

En la carta se expone que el Protocolo en comento cumple 2 años de entrar en vigor en las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal. El Protocolo considera:

- Protección a las víctimas y salvaguardar sus derechos.
- Pronunciamiento cero tolerancia contra el hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Participación de las Unidades de Igualdad de Género.
- Capacitación y sensibilización para las personas involucradas de su implementación.
- Define las funciones de las personas consejeras.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

2. Test para detectar conductas de hostigamiento y acoso sexual, 28 de febrero

La Unidad de Igualdad de Género de la SHCP elaboró un test práctico y sencillo para sensibilizar e informar al personal del servicio público de la Secretaría sobre las conductas que sí representan hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo. Este test fue difundido mediante una infografía que contiene 5 preguntas específicas.

3. Jornada de trabajo en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, 02 y 03 de marzo

En el marco de conmemoración por el Día Internacional de la Mujer, la Unidad de Igualdad de Género realizó una Jornada de Trabajo con la Red de Enlaces de Género para ofrecer herramientas técnicas y metodológicas para abonar a la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Para ello, se realizó una convocatoria de asistencia mediante esta carta informativa.

4. Comunicado. Un día sin nosotras, 08 de marzo

La Secretaría de hacienda y Crédito Público emitió el comunicado No. 17 denominado “Imperativo, escuchar a mujeres que reclaman paz, justicia y tolerancia cero a la violencia y discriminación contra ellas” en el cual la dependencia ratifica su convicción sobre el papel fundamental que las mujeres tienen en el desarrollo económico, social, político y cultural del país. Alcanzar la igualdad sustantiva es un objetivo prioritario plasmado en el Programa para la Igualdad y No Discriminación de la SHCP, alineado al Plan Nacional de Desarrollo (PND).

Este comunicado expresa que la Secretaría “puntualiza la importancia de dos de los ejes rectores del PND: Una vida libre de violencia, y entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes”. Asimismo, el documento indica que desde la “Secretaría de Hacienda y el sector hacendario, impulsamos políticas públicas que permitan promover espacios libres de violencia para nuestras compañeras en los centros laborales. Igualmente, impulsamos estrategias para la inclusión y autonomía de las mujeres en México, que incluye la libertad para decidir”. Con este comunicado la dependencia se sumó y se solidarizó con el respeto a la libre elección de quienes decidieran participar en el paro nacional del 9 de marzo “un día sin nosotras”. El comunicado está disponible en:

<https://www.gob.mx/shcp/prensa/comunicado-no-17-la-secretaria-de-hacienda-y-el-sector-hacendario-refrendan-el-respeto-a-la-libertad-de-las-mujeres-de-participar-en-el-9m>

5. Diferencia entre hostigamiento y acoso sexual, 17 de marzo

La carta informativa expone con puntualidad qué es hostigamiento sexual y acoso sexual y sus principales diferencias. El propósito de este instrumento es que las servidoras y servidores públicos logren distinguir las conductas que constituyen estas formas de violencia en los centros de trabajo. Con ello, se da cumplimiento a lo estipulado en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual sobre las acciones de difusión en la materia.

6. Convocatoria abierta para Personas Consejeras de la SHCP contra el hostigamiento y acoso sexual, 29 de marzo

El 29 de marzo de 2021 se publicó –vía correo electrónico institucional- una convocatoria abierta al personal de la SHCP para participar como Personas Consejeras en atención al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual”, dirigida a las 5, 217 personas adscritas a la Secretaría (2,473 mujeres y 2,744 hombres). Esta convocatoria da cumplimiento al numeral cuarto transitorio, inciso b, del Protocolo en comento que menciona que las dependencias y entidades deben formular una convocatoria abierta al personal para proponer o invitar a las personas que consideren puedan desempeñarse como Personas Consejeras. Así como el numeral 14 del mismo Protocolo el cual prevé que la 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

Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género emitieran una convocatoria abierta para elegir a las Personas Consejeras.

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 **4 infografías y 2 cartas informativas**. La información ha sido difundida a 15,852 mujeres y 19,392 hombres, sumando un total de 35,244 de personas servidoras públicas de los Organismos Desconcentrados, Descentralizados y entidades del Sector Coordinado de la SHCP.

Las infografías enviadas fueron:

- Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia
- Día Internacional de la Lengua Materna
- Día Mundial de la Mujer
- Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial

Las cartas informativas compartidas son:

- Jornada de trabajo en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer
- Comunicado. Un día sin nosotras

En el primer trimestre de 2022, se programaron 10 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 **10 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 10 instrumentos de difusión tuvieron impacto en **2,473 servidoras públicas y 2,744 servidores públicos (5,217 personas en total)**.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Desde la declaración de la emergencia sanitaria por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México, el uso de las herramientas informáticas (plataformas, redes, entre otros) y tecnológicas han brindado los espacios oportunos para sensibilizar, informar, capacitar y profesionalizar al personal que integra la Administración Pública Federal. En este sentido, se observa como una gran herramienta de difusión los medios electrónicos; no obstante, es de suma importancia que se prevea la presupuestación de materiales de comunicación y difusión de instrumentos que refuercen las actividades de sensibilización, capacitación y profesionalización. Pues en el presente ejercicio fiscal no se destinó recurso alguno para estos fines.

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. 2. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género. 3. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

Número y denominación de acción:

113. Campaña de difusión interna para la sensibilización de los integrantes del Ejército y FAM, sobre Derechos Humanos de las Mujeres, no discriminación, acoso y hostigamiento sexual.

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

296. Sensibilizar y/o formar al personal educativo del nivel básico, para contribuir a mejorar las prácticas educativas con perspectiva de género, respetuosas de los derechos humanos y proclives a la no violencia.

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.

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.

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

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

B. Objetivos Específicos.

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

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

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

De conformidad a los resultados obtenidos en el diagnóstico situacional 2017, elaborado por el Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ejército y Fuerza Aérea, se concluyó que, 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:

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Acción estratégica y su indicador			Nombre del proyecto.
Tipo de acción	Número de acción	Indicador	
Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	113 Campaña de difusión interna para la sensibilización de los integrantes del Ejército y F.A.M., sobre Derechos Humanos de las Mujeres, no discriminación, acoso y hostigamiento sexual.	Porcentaje de avance en la Campaña de Difusión Interna.	Campaña de difusión interna.
Acciones que promuevan la Igualdad entre Mujeres y Hombres	157 Capacitación y Sensibilización en temas de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	Porcentaje de avance en la impartición del Diplomado.	Diplomado de Igualdad de Género. Diplomados "Masculinidades Hegemónicas del feminismo a los estudios de Género de los hombres".
		Porcentaje de avance en la impartición del Curso de Igualdad.	Curso de Igualdad 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.	Porcentaje de avance en la impartición de los Talleres.	Talleres para la prevención de Violencia de Género.
	296 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 de Igualdad de Género y Derechos Humanos.
	408 Capacitación y sensibilización para erradicar la Violencia de Género.	Porcentaje de Avance en la materialización de los Talleres.	Talleres de Perspectiva de Género, Violencia de Género y Hostigamiento y Acoso Sexual.

Acción estratégica y su indicador.			Nombre del proyecto.
Tipo de acción.	Número de acción.	Indicador.	
Acciones que promueven la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.	604 Mejoramiento del ambiente laboral.	Porcentaje de Avance en la Construcción y Adecuación de Instalaciones Militares con Perspectiva de Género en el Ejército y	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.

ANEXO 2 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.		Fuerza Aérea Mexicanos.	Construcción de un alojamiento para mujeres militares Pertenecientes al Cuartel General de la 35/a. Zona Militar (Chilpancingo, Guerrero)
			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 1er. 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 3er. 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.
		Porcentaje de Avance en la Adquisición de Equipo para Instalaciones Militares con Perspectiva de Género.	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 1er. 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 Instituto Armado, a fin de fomentar una cultura de sensibilización en igualdad, prevenir, erradicar y sancionar el hostigamiento y acoso sexual, corresponsabilidad en la vida familiar y laboral y la no violencia de género.

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

- Proceso administrativo y legal.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- b. *Focus group*.
- c. Material de Difusión.
- d. Distribución.
- 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. 5 Ene. 2022, se remitió al área de Estudios de Mercado de esta Dirección General la documentación soporte (ficha técnica, tarjeta de requerimientos y cronograma de actividades) del servicio de estudios de pertinencia y efectividad de la Campaña de Difusión Interna, a fin de que se lleve a cabo el inicio de estudio de mercado.
- b. 4 Feb. 2022, se concluye con la investigación de mercado y se procede a integrar la documentación para el procedimiento de contratación de citado servicio.
- c. 11 Feb. 2022, se inicia con el procedimiento de contratación del servicio de estudios de pertinencia.
- d. 16 Feb. 2022, publicación de la Invitación a cuando menos tres personas, electrónica nacional.
- e. 24 Feb. 2022, junta de aclaraciones del mencionado servicio.
- f. 3 Mar. 2022, presentación y apertura de propuestas del servicio.
- g. 23 Mar. 2022, fallo del servicio especializado para la realización de estudios de pertinencia y efectividad, de la campaña comunicacional de Difusión Interna.

C. Metas alcanzadas (cualitativas).

En el presente trimestre se obtuvo el avance del 20% a la meta anual programada.

D. Datos Relevantes.

Ninguno.

E. Resultados.

A la fecha no hay, en virtud 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 sensibilice y concientice con la información a la totalidad del personal de mujeres y hombres del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos en los temas de: Igualdad entre mujeres y hombres; prevención, erradicación y sanción del hostigamiento y acoso sexual; corresponsabilidad en la vida familiar y laboral; violencia y no discriminación por motivos de género y brechas de género.

G. Actividades para el próximo trimestre:

- a. Abr. 2022, la empresa Sistemas de Inteligencia en Mercados y Opinión, S.C., llevará a cabo el *Focus Group* (estudio que permite conocer las opiniones de un grupo de personas sobre un producto,

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>servicio o prototipo, a través de una entrevista y discusión grupal), asimismo, referido estudio se aplicará a personal militar de la I Región Militar (10 mujeres y 10 hombres).</p> <p>b. Abr. 2022, la empresa Sistemas de Inteligencia en Mercados y Opinión, S.C., hará entrega de los resultados de las entrevistas (<i>Focus Group</i>).</p> <p>c. Abr. y May. 2022, una vez que la Dirección General de Comunicación Social cuente con los resultados del (<i>Focus Group</i>), el material de difusión (gráficos y Artículos promocionales) seleccionado será remitido a la Sección Primera (Recursos Humanos) del Estado Mayor Conjunto de la Defensa Nacional, Subsecretaría de la Defensa Nacional y Dirección General de Derechos Humanos con el objeto de ser sancionado y a la Dirección General de Imagen de la Coordinación General de Comunicación Social y Vicería del Gobierno de la República, a fin de que sea validado en cuanto a su imagen.</p> <p>d. May. 2022, se remitirán 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 <i>Focus Group</i>, con el objeto de ser validados.</p> <p>e. Abr. y May. 2022, elaboración de fichas técnicas y tarjeta de requerimientos del servicio de producción de artículos promocionales de la Campaña, a fin de iniciar con la investigación de mercado.</p> <p>f. May. y jun. 2022, Concluirá la investigación de mercado y se procede a integrar la documentación para el procedimiento de contratación del servicio de producción de artículos promocionales.</p> <p>g. Jun. 2022, iniciará el procedimiento de contratación del servicio de producción de artículos promocionales de la Campaña de Difusión Interna.</p>
<p>2. <u>Porcentaje de Avance en la Profesionalización del Personal del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.</u></p> <p>Este indicador se nutre con los proyectos que se describen a continuación:</p> <p>Diplomado de Igualdad de Género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descripción del proyecto. <p>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. El cual 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades realizadas. <p>a. Durante el 1er. Trimestre se registró un avance del 20%, en relación con la meta anual del proyecto, llevándose a cabo la planeación del proyecto, asimismo actualmente se estableció coordinación con instituciones educativas, con el fin de elegir la mejor opción académica y económica, mediante estudios de mercado y tarjetas de requerimientos.</p> <p>b. 11 mar. 2022, elaboración y entrega del estudio de acreditación.</p> <p>c. 15 mar. 2022, se remite la documentación soporte al área contratante (Dirección General de Administración).</p>

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

d. 22 mar. 2022, se informa a la Secretaría de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México, que, como resultado de la investigación de mercado, citada Universidad materializará el Diplomado.

- **Metas alcanzadas (cualitativas).**

Se realizaron los trámites administrativos para la contratación del servicio, teniéndose un avance del 20%.

- **Datos relevantes.**

Ninguno.

- **Resultados.**

Se cuenta con un avance del 20% de la meta anual programada.

- **Conclusiones.**

Durante el 1er. Trimestre se registró un avance del 20% en relación con la meta anual del proyecto, llevándose a cabo la planeación del proyecto, asimismo actualmente se estableció coordinación con instituciones educativas, con el fin de elegir la mejor opción académica y económica, mediante estudios de mercado y tarjetas de requerimientos.

- **Actividades para el próximo trimestre:**

Se tiene contemplado realizar el “**Diplomado de Igualdad de Género**”, en el mes de junio 2022.

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 Mexicano, 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 solo las condiciones de las mujeres, sino también la de los hombres.

b. **Actividades realizadas.**

- a. Durante el 1er. Trimestre se registró un avance del 20% en relación con la meta anual del proyecto, llevándose a cabo la planeación de los proyectos, asimismo actualmente se establece coordinación con Instituciones Educativas, con el fin de elegir la mejor opción Académica y Económica, mediante estudios de mercado y Tarjetas de Requerimientos.
- b. 18 feb. 2022, elaboración y entrega de la documentación soporte a la Dirección General de Administración.
- e. El 17 Mar. 2022, se informa la materialización a la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán, que, como resultado de la investigación de mercado, citada Universidad materializará el Diplomado.
- c. El 9 Feb. 2022, se remitió la investigación de mercado.

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

Se realizaron los trámites administrativos para la contratación del servicio, teniéndose un avance del 20%.

d. **Datos relevantes.**

Ninguno.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

e. **Resultados.**

Se cuenta con un avance del 20% de la meta anual programada.

f. **Conclusiones.**

Durante el 1er. Trimestre se registró un avance del 20% en relación con la meta anual del proyecto, llevándose a cabo la planeación de los proyectos, asimismo actualmente se establece coordinación con Instituciones Educativas, con el fin de elegir la mejor opción Académica y Económica, mediante estudios de mercado y Tarjetas de Requerimientos.

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

- a. La firma del Convenio de Colaboración entre esta Secretaría y la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán.
- b. Se tiene contemplado continuar con los trámites correspondientes para la materialización del Diplomado durante el mes de junio.
- c. El 17 Mar. 2022, se informa la materialización a la Secretaría y la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán, en la que se designa como elegida para materializar el proyecto en comento.
- d. El 25 Mar. 2022, se remite a la Unidad de Asuntos Jurídicos el Convenio de Colaboración para que sea revisado y validado.

Curso de Igualdad de Género.

a. **Descripción del proyecto.**

La implementación de un curso que se impartirá en el espacio virtual la Dirección General de Derechos Humanos, con el fin de capacitar 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 1er. Trimestre se registró un avance del 20%, con el inicio de la Investigación de Mercado con el fin de elegir la mejor opción Académica y Económica, mediante estudios de mercado y Tarjetas de Requerimientos.

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 20% de la meta anual programada.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

f. **Conclusiones.**

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

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

El inicio de la materialización del proyecto.

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 universal a las mujeres, niñas y niños a los derechos igualitarios, 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.

B. **Actividades realizadas.**

- a. Durante el 1er. Trimestre se registró un avance del 20% en relación con la meta anual del proyecto, llevándose a cabo la planeación de los proyectos, asimismo actualmente se establece coordinación con Instituciones Educativas, con el fin de elegir la mejor opción Académica y Económica, mediante estudios de mercado y Tarjetas de Requerimientos.
- b. El 8 Feb. 2022, se dio inicio al proceso de Investigación de Mercado.
- c. El 23 Feb. 2022, se informa a la Universidad Autónoma de Querétaro, que fue designado para materializar el proyecto de capacitación en comento.
- d. El 2 Mar. 2022, se remitió a la Universidad Autónoma de Querétaro, la propuesta del Convenio de Colaboración para la materialización del proyecto.

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 20% de la meta anual programada.

F. **Conclusiones.**

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

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.**

ANEXO 2 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>La capacitación a militares entre Generales, Jefes, Oficiales y Tropa (Mujeres y Hombres), de las 48 Zonas Militares y 18 diversas Unidades, Dependencias e Instalaciones de esta Secretaría, con el objeto de fortalecer la capacitación y difusión en materia de Género.</p> <p>b. Actividades realizadas.</p> <p>a. Durante el 1er. Trimestre se registró un avance del 20% en relación con la meta anual del proyecto, llevándose a cabo la planeación del proyecto, asimismo se estableció coordinación con las Instituciones Educativas, con el fin de elegir la mejor opción Académica y Económica, mediante el estudio de mercado y Tarjeta de Requerimiento implementada.</p> <p>b. El 24 Mar. 2022, se informa a la Secretaría de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México, que, como resultado de la investigación de mercado, citada Universidad materializará el Taller.</p> <p>c. Metas alcanzadas (cualitativas). Se cumplió con el 20% de la meta del primer trimestre.</p> <p>d. Datos relevantes. Ninguno.</p> <p>e. Resultados. Se cuenta con un avance del 20% de la meta anual programada.</p> <p>f. Conclusiones. Se cumplió con el 20% de la meta planeada durante el Primer trimestre.</p> <p>g. Actividades para el próximo trimestre: Se continuará estableciendo coordinación con la Secretaría de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México, para las actividades que se llevarán a cabo al inicio de los talleres.</p>
<p>Talleres de Perspectiva de Género, Violencia de Género y Hostigamiento y Acoso Sexual.</p> <p>a. Descripción del proyecto. 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 a la luz del enfoque con perspectiva de género.</p> <p>b. Actividades realizadas.</p> <p>a. Durante el 1er. Trimestre se registró un avance del 20% en relación con la meta anual del proyecto, llevándose a cabo la planeación del procedimiento, asimismo se estableció coordinación con Instituciones Educativas, con el fin de elegir la mejor opción institución educativa a través del estudio de mercado y Tarjeta de Requerimiento para adquirir el servicio solicitado.</p> <p>b. El 3 Mar. 2022, se realizó la Investigación de Mercado,</p> <p>c. El 17 Mar. 2022, Se remite la documentación soporte para su materialización correspondiente.</p>

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- d. El 28 Mar. 2022, se informa a la Universidad del Estado de Morelos, que es designada para realizar la capacitación en comento.
- c. **Metas alcanzadas (cualitativas).**
Se cumplió con el 20% de la meta del primer trimestre.
- d. **Datos relevantes.**
Ninguno.
- e. **Resultados.**
Se cuenta con un avance del 20% de la meta anual programada.
- f. **Conclusiones.**
Se cumplió con el 20% de la meta planeada durante el Primer trimestre.
- g. **Actividades para el próximo trimestre:**
Se tiene contemplado continuar con los trámites correspondientes para la materialización del Taller en comento.

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

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

A. Descripción de los Proyectos.

No.	Proyecto.	Descripción.
1	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 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.

No.	Proyecto.	Descripción.
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

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados			
			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).	
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 México).	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 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.	
No.	Proyecto.	Descripción.	
7	Construcción de un alojamiento para mujeres militares pertenecientes al 1er. Batallón Transmisiones y Escuela Militar del Servicio de Transmisiones	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	

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

	(Los Leones Tacuba, Ciudad de México).	(con 6 retretes, 5 lavabos y 6 regaderas).
8	Acondicionamiento y equipamiento de una sala de lactancia para la mujer en las instalaciones del 3er. 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 Ejército 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.

- Se continuarán llevando a cabo actividades administrativas para integrar y consolidar la documentación soporte para la materialización del proyecto.
- Se continúa en coordinación con la Dirección General de Administración, y áreas usuarias a fin de atender las observaciones ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para la obtención de la clave de cartera.
- 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 están elaborando la documentación correspondiente a la etapa de planeación de los referidos proyectos, coadyuvando con esto a reforzar la cultura de igualdad entre mujeres y hombres del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

D. Datos relevantes.

La elaboración de los proyectos y presupuestos a nivel concepto conforme al programa de igualdad autorizado.

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:

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.	20%
Construcción de un alojamiento para mujeres militares del Campo Mil. No. 38-A, (Tenosique, Tabasco).	20%
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).	20%
Construcción de un alojamiento para mujeres militares pertenecientes a la Dirección General de Cartografía (Campo Militar Número 1-A Ciudad de México).	20%
Construcción de un alojamiento para mujeres militares pertenecientes al Cuartel General de la 35/a. Zona Militar (Chilpancingo, Guerrero).	20%
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).	20%
Construcción de un alojamiento para mujeres militares pertenecientes al 1er. Batallón Transmisiones y Escuela Militar del Servicio de Transmisiones (Los Leones Tacuba, Ciudad México).	20%
Acondicionamiento y equipamiento de una sala de lactancia para la mujer en las instalaciones del 3er. Batallón Servicios Especiales de Policía Militar (Santa Lucía, Estado de México).	20%
Construcción del alojamiento para el personal de mujeres militares pertenecientes al Cuartel General de la 33/a. Zona Militar (Campeche, Campeche).	20%
Construcción del Centro Militar de Liderazgo (Campo Militar Número 25-A, "Cadete Vicente Suárez" Puebla, Puebla)	20%

F. Conclusiones.

Se están desarrollando los proyectos en tiempo y forma.

G. Actividades para el próximo trimestre:

Concluir con los trámites para el registro de las Claves de Cartera ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con el fin de informar a esa Superioridad y dar inicio a la materialización de los citados proyectos.

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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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

Adquisición de Insumos para la salud de la mujer.

A. Descripción del proyecto.

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

B. Actividades realizadas.

- Se continúa en coordinación con la Dirección General de Administración y con las áreas usuarias a fin de atender las observaciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- 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 está desarrollando la documentación correspondiente a la etapa de planeación de los referidos proyectos, coadyuvando con esto a reforzar la cultura de igualdad entre mujeres y hombres del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

D. Datos relevantes.

La elaboración de los proyectos y presupuestos a nivel concepto se encuentran al 100%, conforme al programa de igualdad autorizado.

E. Resultados.

Se cuenta con un avance del 20% 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:

Concluir con los trámites para el registro de las Claves de Cartera antes la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con el fin de informar a esa Superioridad y dar inicio a la materialización de los citados proyectos.

“Adquisición de 8 Biciclos Eléctricos para las mujeres del 1er Batallón de Servicios Especiales de la Policía Militar”.

A. Descripción del proyecto.

Adquisición de 8 Biciclos Eléctricos para las mujeres del 1er Batallón de Servicios Especiales, mismas que 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 de la Mujer, Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas y Banjercito) dentro del programa de igualdad entre Mujeres y Hombres SDN 2022. 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. Actividades realizadas.

Durante el 1er. Trimestre se registró un avance del 20% en relación con la meta anual del proyecto, llevándose a cabo las gestiones y coordinaciones correspondientes, así como 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	
	<p>elaboración de la documentación soporte para materializar la adquisición de referido Equipo de Transporte.</p> <p>C. Metas alcanzadas (cualitativas). Ninguna.</p> <p>D. Datos relevantes.</p> <ol style="list-style-type: none"> Con fecha 10 de enero 2022, se inició el procedimiento de adquisición con la investigación de mercado para la elaboración de la documentación soporte. A la fecha se encuentra en revisión la documentación soporte en la Dirección General de Administración, así como la recalendarización de la clave de cartera en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para estar en condiciones de iniciar con el proceso de adquisición. <p>E. Resultados. Se cuenta con un avance del 20% de la meta anual programada.</p> <p>F. Conclusiones. Durante el 1er. Trimestre se registró un avance del 20% en relación con la meta anual del proyecto, llevándose a cabo las coordinaciones correspondientes, elaboración de la documentación soporte para materializar la adquisición de referido Equipo de Transporte.</p> <p>G. Actividades para el próximo trimestre:</p> <p>Se tiene contemplado la revisión y aprobación de la documentación soporte e iniciar el proceso de adquisición.</p> <p>“Confección de 5,000 uniformes maternales para mujeres militares embarazadas”.</p> <p>A. Descripción del proyecto.</p> <p>La confección de 5,000 uniformes maternales para mujeres militares embarazadas compuestos por bata y pantalón acordes a su especialidad, como sigue:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ejército; 3,983 batas beige con pantalón azul. Fuerza Aérea; 306 batas azules con pantalón azul aéreo. Médicos; 474 batas blancas con pantalón blanco. Sanidad; 237 batas blancas con pantalón azul. <p>B. Actividades realizadas. Elaboración de la Documentación Base para el inicio del procedimiento de adquisición de los insumos.</p> <p>C. Metas alcanzadas (cualitativas). Se cumplió con el 20% de la meta del segundo trimestre.</p>

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

D. Datos relevantes.

Se encuentra pendiente que la Dirección General de Administración emita el oficio de autorización presupuestal.

E. Resultados.

Se cuenta con un avance del 20% de la meta del proyecto.

F. Conclusiones.

Durante el 1er. Trimestre se registró un avance del 20% en relación con la meta anual del proyecto, llevándose a cabo las coordinaciones correspondientes, para materializar referido proyecto.

G. Actividades para el próximo trimestre:

Se establecerá con la coordinación correspondiente para 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 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 para llevar a cabo la producción de chalecos antibala.

C. Metas alcanzadas (cualitativas).

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

D. Datos relevantes.

Se encuentra pendiente que la Dirección General de Administración emita el oficio de autorización presupuestal.

E. Resultados.

Se cuenta con un avance del 20% de la meta del proyecto.

F. Conclusiones.

Durante el 1er. Trimestre se registró un avance del 20% en relación con la meta anual del proyecto, llevándose a cabo las coordinaciones correspondientes, para materializar referido proyecto.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Con la materialización de los proyectos contemplados en el “Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres S.D.N., 2021”, se obtendrá un avance significativo en la igualdad de oportunidades, lo que permitirá reducir las desigualdades entre Mujeres y Hombres, eliminando actitudes y conductas contrarias a la Cultura Organizacional con perspectiva de Género en el Instituto Armado.

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: 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 Padrón Nacional de Productoras de Leche 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 primer trimestre del año 2022, se han apoyado 379 mujeres productoras a través de la compra de leche fresca por parte de Liconsa S.A. de C.V.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

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 las personas beneficiarias no son acumulables, el indicador presenta una temporalidad anual.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

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. El acceso a los apoyos del Programa es a través del funcionamiento de tiendas administradas por la comunidad y operadas por una persona encargada de tienda que elige la comunidad.

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 con la de las mujeres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El apoyo consiste en proporcionar en los Puntos de Venta de DICONSA el servicio de abasto de productos básicos (Reglas de Operación del Programa de Abasto Rural para el ejercicio fiscal 2022), a precios menores a los que ofrecen las alternativas de abasto de la localidad. En el caso de los productos alimenticios, se procurará que además contengan un alto valor nutritivo. La transferencia de ahorro a las personas beneficiarias se realizará vía precios y no como subsidio directo.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cierre de marzo de 2022, el 62.0% de las tiendas comunitarias en operación (15,085 de 24,337) cuentan con una mujer como encargada de tienda. Los estados en donde se apoyó a un mayor número de mujeres son: Guerrero (919), Puebla (866), Oaxaca (1,292) y Veracruz (1,718), en conjunto suman el 32 por ciento.

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: Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos.

Ramo: 08 Agricultura y Desarrollo Rural

Clave de la UR: JBP

Nombre de la UR: Seguridad Alimentaria Mexicana

Clave del Pp: S290

Nombre del Pp: Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos

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

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

Definición de la población objetivo

En el Artículo 10, 11 y 12, de las Reglas de Operación del Programa de Precios de Garantía, para el ejercicio fiscal 2020, se define la población objetivo y potencial:

Artículo 10. 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: todas las personas productoras 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: todas las personas productoras 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. 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 las y 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 las y los productores que destinen su producción a la industria nacional con la limitante del volumen máximo por hombres y mujeres productoras y otras establecidas en los Artículos 6, 7 y 8.

Artículo 12. Los apoyos del Programa se otorgan a demanda de las y los productores, por lo que la población objetivo está conformada por aquellas personas productoras que acuden a SEGALMEX para obtener el beneficio (compra de su grano o incentivo) a través de los canales establecidos (centros de acopio, bodegas, molinos, entre otros) y cumplen con los criterios de elegibilidad establecidos en estas Reglas.

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

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, destacando: 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.

El concepto de igualdad entre mujeres y hombres 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, el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), 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.

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.

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.

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, en este sentido Seguridad Alimentaria a través del programa de acopio que promueve el 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. Acerca de la igualdad entre mujeres y hombres. (RO 2022).

El Programa apoya a hombres y mujeres por igual, sin distinción alguna. Lo importante es que sean personas productoras de granos básicos como: maíz, frijol, trigo y arroz. En situaciones donde la mujer no pueda

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)

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 el primer trimestre del año se dio a conocer por distintos medios las Reglas de Operación del Programa de Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos, a cargo de Seguridad Alimentaria Mexicana, SEGALMEX, sectorizada en la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, para el ejercicio fiscal 2022, a todos los involucrados. También se diseñó, emitió y dio a conocer las Mecánicas Operativas del Programa para los granos de trigo y maíz de medianos productores.

Durante este proceso se establecen las bases de la operación del programa y se brindaron capacitaciones a los distintos actores participantes, para que las personas productoras se registren y participen en el programa. Dado que, en el primer trimestre del año, se difunde parte normativa de la operación del programa, no se registró un avance significativo en la entrega de los incentivos de las productoras de arroz; empero, en trigo y maíz sí se avanzó.

Las metas anuales establecidas para 2022 son las siguientes: 14,040 medianas productoras de maíz, 1,517 productoras de arroz y 5,720 productoras de trigo, 6,000 productoras de frijol y 17,600 pequeñas productoras de maíz.

Beneficiarias de maíz

En el primer trimestre de 2022, se apoyaron a 34 medianas productoras de maíz, lo que representa el 0.47% de la meta. Las productoras beneficiadas en el primer trimestre se ubican en los estados de Sinaloa (32) y Sonora (2).



Figura 1. Ubicación de las productoras medianas de maíz beneficiadas por el Programa Precios de Garantía en el primer trimestre de 2022.

Beneficiarias de trigo

En el primer trimestre de 2022 se apoyaron a 423 productoras de trigo, lo que representa un avance del 11.47% de la meta. Las productoras beneficiadas se ubican en los estados de: Baja California (78), Baja California Sur (8), Chihuahua (59), Guanajuato (5), Michoacán (1), Sinaloa (117) y Sonora (155).

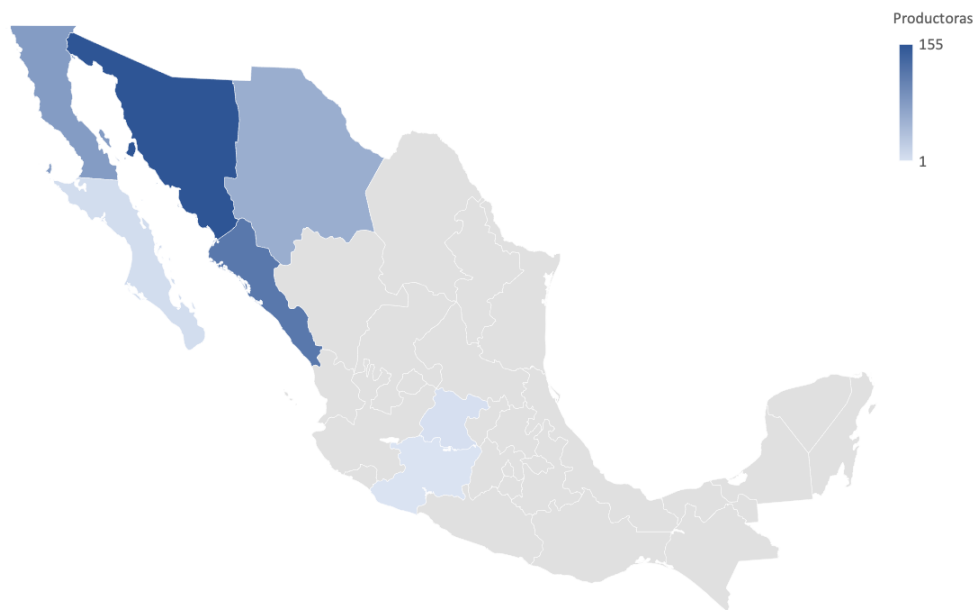


Figura 2. Ubicación de las productoras de trigo beneficiadas por el Programa Precios de Garantía en el primer trimestre de 2022.

Beneficiarias de arroz

En el primer trimestre de 2022 se apoyaron a 2 productoras de arroz, lo que representa un avance del 0.34% de la meta programada. Las productoras beneficiadas se ubican en el estado de Nayarit.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA



Figura 3. Ubicación de las productoras de arroz beneficiadas por el Programa Precios de Garantía en el primer trimestre de 2022.

Acopio de maíz de pequeños productores.

Durante el primer trimestre del ejercicio fiscal 2022 del ciclo agrícola primavera-verano 2021, en el caso del acopio de maíz, se benefició a un total de **20,145** pequeños productores, de los cuales **5,542 son mujeres** lo que representa el **27.51%**, por otra parte respecto a los rangos de edad que tienen las beneficiarias, se encontró que el **36.23%** de las beneficiarias tiene una edad entre 30 a 44 años, mientras que **31.07%** 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	941	16.98
30 a 44	2,008	36.23
45 a 59	1,722	31.07
60 y más	871	15.72
Total	5,542	100.00

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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Cuadro 2

Estado	Núm. de Beneficiarias	Porcentaje (%)
Chiapas	2,574	46.45
Guerrero	1,354	24.43
Puebla	236	4.26
Jalisco	231	4.17
Estado de México	225	4.06
El resto.	922	16.64
Total	5,542	100

*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 Chiapas, Guerrero, Puebla, Jalisco y Estado de México en los cuales se concentra el **83.36%** de mujeres beneficiarias.

La derrama económica que representó el apoyo a las 5,542 productoras beneficiarias fue de **\$421,147,197.16 pesos**.

Acopio de frijol

Para el caso del frijol, de un total de **10,624** productores beneficiarios, **3,075 son mujeres** lo que representa el **28.94%**, respecto a los rangos de edad de las beneficiarias se tiene que el **32.72%** de las beneficiarias tiene una 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	417	13.56
30 a 44	732	23.80
45 a 59	920	29.92
60 y más	1,006	32.72
Total	3,075	100.00

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 (%)
Zacatecas	1,511	49.14
Durango	779	25.33
Nayarit	443	14.41
Chihuahua	138	4.49
San Luis Potosí	69	2.24
El resto.	135	4.39
Total	3,075	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

Con lo anterior se observa que los estados con mayor número de beneficiarias son Zacatecas, Durango, Nayarit, Chihuahua y San Luis Potosí en los cuales se concentra el **95.61%** de mujeres beneficiarias.

La derrama económica que representó el apoyo a las 2,643 productoras beneficiarias fue de **\$459,856,789.12 pesos**.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Seguir expandiendo la cobertura de los precios de garantía a las productoras de los estados productores según cada grano y a los municipios a donde aún no se ha llegado el Programa.

Cabe mencionar que, a nivel nacional existe veda electoral, por ende, el pago de productores se limita durante cierto periodo.

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 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

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, inicialmente los ubicados en los estados de Chiapas, Guerrero, Morelos, Puebla, y Tlaxcala, conforme a la Convocatoria correspondiente; así mismo se realizan las gestiones conducentes para ampliar la cobertura y beneficiar a personas productoras de pequeña escala de Durango, Nayarit, Oaxaca y Zacatecas.

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 248,977 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, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 31 de diciembre de 2021, 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, Guerrero, Morelos, Puebla, y Tlaxcala, 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 Guerrero, así como, la validación del Listado de Personas beneficiarias del Programa de Fertilizantes del ejercicio fiscal 2021, para la integración del listado de personas que podrán acceder a los apoyos de forma directa en el presente año, en apego a lo establecido en el inciso a), fracción IV, artículo 11 de las ROP.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante el presente año se está desarrollando el proceso de revocación de mandato, el cual establece como periodo de veda electoral para las campañas de comunicación social pagadas con recursos públicos un periodo que comprende del 4 de febrero de 2022 al 10 de abril de 2022, lo cual limita la difusión de las Convocatorias del programa.

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 74,000 mujeres más, respecto del ejercicio fiscal 2021, dedicadas a la producción agrícola de los cultivos prioritarios del país.

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

Al Primer Trimestre de operación del Programa Producción para el Bienestar en el ejercicio fiscal 2022, se tiene un avance de 600,957 mujeres apoyadas con un monto de 4,171.8 millones de pesos, lo que representa el 34.0% respecto del total de productores beneficiarios del Programa en dicho periodo (1,766,430).

Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se detectaron obstáculos en la operación del Programa Producción para el Bienestar durante el Primer Trimestre del 2022.
Los productores 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

Productores pesqueros y/o acuícolas de pequeña escala inscritos en el Padrón de Productores de Pesca y Acuicultura.

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, priorizando bajo una perspectiva de género e inclusión social a pescadores y acuicultores que se encuentren ubicados en las zonas rurales, que pertenezcan a etnias o pueblos indígenas conforme a las disposiciones del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, 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, en lo que concierne al Componente operado por la Comisión Nacional, se establece una cobertura nacional, y como se mencionó anteriormente, que se priorizará bajo una perspectiva de género e inclusión social a los pescadores y acuicultores que se encuentren ubicados en las zonas rurales, que pertenezcan a etnias o pueblos indígenas conforme a las disposiciones del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, se ubiquen dentro de los municipios comprendidos en el Corredor Interoceánico del Istmo de Tehuantepec o en zonas de alta vulnerabilidad y marginación social. . Y 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 primer trimestre del ejercicio 2022 para el programa S304 no se ejercieron recursos presupuestales, por lo que no se otorgaron apoyos.

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 equidad de género.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Fomento a la Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura

Ramo: 08 Agricultura y Desarrollo Rural.

Clave de la UR: RJL

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Pesca y Acuicultura

Clave del Pp: S304

Nombre del Pp: Programa de Fomento a la Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura

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

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

Definición de la población objetivo

Personas físicas que sean 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 refleja dicha situación, ya que, en 2020, de las solicitudes recibidas para asignar semilla genética, las mujeres representaron solamente al 17% del total. Paulatinamente se registra un incremento, toda vez que para el 2021 fue del 23% y en 2022 se registra que, del total de solicitudes recibidas, el 32% son realizadas por mujeres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El componente se propone para este año 2022, reducir la brecha y poder incrementar al 38% los apoyos a mujeres, así como impulsar el bienestar de pequeñas productoras acuícolas de especies de interés comercial para la alimentación, a través del aumento de su productividad, mediante el uso organismos de calidad genética mejorada, provenientes de laboratorios de producción certificados e investigación en mejora genética. Entre los criterios de priorización se encuentra la atención prioritaria a mujeres.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A la fecha el componente se encuentra en fase de dictaminación, de acuerdo a lo establecido en las Reglas de Operación, por lo que aún no refleja resultados alcanzados. Sin embargo, y dado que uno de los criterios

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de priorización es la atención a mujeres, se pretende incrementar el porcentaje de beneficiarios mujeres de entre la población beneficiada.

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, como lo ha sido en el incremento de las solicitudes. 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:

Ramo: 08 Agricultura y Desarrollo Rural.

Clave de la UR: 511

Nombre de la UR: Dirección General de Capital Humano y Desarrollo Organizacional

Clave del Pp:

Nombre del Pp:

Tipo de acción:

Número y denominación de la acción: Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y presupuestos de la Administración Pública Federal

ACCIONES ADICIONALES (No etiquetadas en el Anexo 13)

Definición de la población objetivo

Servidoras(es) públicas(os) de la SADER de las Unidades Responsables, Oficinas de Representación en las Entidades Federativas y Órganos Sectorizados de la Secretaría.

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

Dentro de la Secretaría se tienen que llevar a cabo acciones de capacitación en temas de sensibilización de género para visibilizar la brecha de desigualdad e incluir la perspectiva de género, a fin de que las mujeres accedan a la toma de decisiones en puestos de altos mandos.

Por otro lado, y en seguimiento a la Campaña del Día Naranja y *He For She* de ONU Mujeres, se hace difusión entre las y los funcionarios públicos de las Unidades Responsables, Oficinas de Representación en las Entidades Federativas y Órganos Sectorizados, invitándoles a participar y apoyar esta campaña para la eliminación de cualquier tipo de violencia hacia las mujeres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el trimestre enero-marzo se llevaron a cabo las siguientes acciones:

A) CAPACITACIÓN

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El personal de la Secretaría realizó videoconferencias en temas de: Manejo de estrés, efectos y consecuencias del alcohol, violencia de género, salud mental y adicciones, comunicación no violenta, derechos humanos de las mujeres y niñas, Inteligencia emocional y justicia cívica con enfoque de género.

No.	Área	Fecha	Mujeres	Hombres	Total de participaciones
1	Colima	25 de Enero	1	0	1
2	Colima		1	0	1
3	Colima		1	0	1
4	Chihuahua		4	0	4
5	Chihuahua		1	0	1
6	Guanajuato		8	3	11
7	Guanajuato		6	1	7
8	Guanajuato		4	3	7
9	Puebla		4	2	6
10	Zacatecas		1	0	1
11	Zacatecas		1	1	2
12	Coordinación General de Comunicación Social		1	0	1
13	Coordinación General de Comunicación Social		1	0	1
14	Coordinación General de Comunicación Social		2	0	2
15	Coordinación General de Desarrollo Rural		1	4	5
16	Coordinación General de Desarrollo Rural		3	4	7
17	Coordinación General de Desarrollo Rural		0	2	2
18	Subsecretaría de Autosuficiencia Alimentaria		4	0	4
19	Subsecretaría de Autosuficiencia Alimentaria		1	0	1
20	Coordinación General de Agricultura		3	2	5
21	Coordinación General de Agricultura		4	2	6
22	Órgano Interno de Control		1	2	3
23	Órgano Interno de Control		2	3	5
24	Órgano Interno de Control		1	1	2
25	Conaza		1	0	1
26	Conaza		3	3	6
27	Conaza		0	1	1
28	Inapesca		3	2	5
29	Inapesca		1	0	1
30	Inapesca		1	0	1
31	Inapesca		2	0	2

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
32	Inca Rural		0	1	1	
33	Inifap		2	0	2	
34	Inifap		2	0	2	
35	Inifap		1	0	1	
36	Senasica		6	2	8	
37	Senasica		6	2	8	
38	Senasica		6	2	8	
39	Siap		4	6	10	
40	Siap		7	2	9	
41	Snics		0	1	1	
42	Snics		1	2	3	
43	Colima	25 de Febrero	1	0	1	
44	Colima		1	1	2	
45	Guanajuato		13	2	15	
46	Guanajuato		6	3	9	
47	Puebla		7	5	12	
48	Puebla		1	0	1	
49	San Luis Potosí		2	2	4	
50	San Luis Potosí		6	1	7	
51	Zacatecas		2	3	5	
52	Zacatecas		1	2	3	
53	Coordinación General de Comunicación Social		1	0	1	
54	Coordinación General de Comunicación Social		2	0	2	
55	Coordinación General de Desarrollo Rural		4	4	8	
56	Coordinación General de Desarrollo Rural		1	1	2	
57	Coordinación General de Agricultura		4	2	6	
58	Conapesca		1	0	1	
59	Conapesca		2	0	2	
60	Conapesca		2	0	2	
61	Conaza		4	4	8	
62	Csaegro		1	0	1	
63	Csaegro		1	0	1	

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

64	Firco		5	9	14
65	Inapesca		21	12	33
66	Inapesca		18	8	26
67	Inca Rural		2	0	2
68	Inca Rural		1	0	1
69	Inca Rural		1	0	1
70	INIFAP		2	0	2
71	INIFAP		1	0	1
72	Senasica		6	6	12
73	Senasica		2	2	4
74	Senasica		3	2	5
75	Siap		8	4	12
76	Siap		10	6	16
77	Snics		3	1	4
78	Snics		1	0	1
79	Aguascalientes	25 de Marzo	10	12	22
80	Aguascalientes		6	5	11
81	Colima		0	1	1
82	Colima		1	2	3
83	Colima		2	2	4
84	Chihuahua		9	3	12
85	Chihuahua		12	4	16
86	Chihuahua		7	1	8
87	Guanajuato		3	0	3
88	Guanajuato		2	0	2
89	Guanajuato		5	1	6
90	Hidalgo		49	36	85
91	Hidalgo		33	27	60
92	Hidalgo		22	18	40
93	Jalisco		30	11	41
94	Jalisco		10	2	12
95	Puebla		4	3	7
96	San Luis Potosí		19	9	28
97	San Luis Potosí		3	0	3
98	San Luis Potosí		2	0	2
99	San Luis Potosí		5	0	5
100	Zacatecas		1	0	1
101	Zacatecas		2	1	3
102	Zacatecas		8	5	13
103	Coordinación General de Comunicación Social		2	0	2

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
104	Coordinación General de Comunicación Social		2	0	2	
105	Coordinación General de Comunicación Social		4	1	5	
106	Coordinación General de Desarrollo Rural		2	2	4	
107	Coordinación General de Desarrollo Rural		2	2	4	
108	Coordinación General de Desarrollo Rural		3	1	4	
109	Coordinación General de Desarrollo Rural		0	1	1	
110	Coordinación General de Desarrollo Rural		1	0	1	
111	Coordinación General de Operaciones Territoriales		2	0	2	
112	Coordinación General de Operación Territorial		2	0	2	
113	Subsecretaría de Autosuficiencia Alimentaria		3	0	3	
114	Subsecretaría de Autosuficiencia Alimentaria		2	0	2	
115	Abogado General		1	0	1	
116	Órgano Interno de Control		1	1	2	
117	Órgano Interno de Control		2	2	4	
118	Órgano Interno de Control		1	2	3	
119	Conapesca		2	1	3	
120	Conapesca		1	0	1	
121	Conapesca		1	0	1	
122	Conapesca		1	0	1	
123	Conapesca		1	0	1	
124	Conapesca		1	0	1	
125	Conapesca		2	0	2	
126	Csaegro		16	5	21	
127	Firco		7	9	16	
128	Firco		11	8	19	
129	Firco		1	0	1	
130	Firco		1	0	1	

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

131	Inapesca		20	8	28
132	Inapesca		2	1	3
133	Inca Rural		1	0	1
134	Inca Rural		1	0	1
135	Inca Rural		1	0	1
136	Inca Rural		1	0	1
137	Senasica		1	0	1
138	Senasica		20	20	40
139	Senasica		1	0	1
140	Siap		4	2	6
141	Siap		6	3	9
142	Snics		2	0	2
143	Segalmex		111	22	133
144	Segalmex		148	22	170
145	Segalmex		111	44	155
146	Segalmex		119	54	173
147	Segalmex		135	47	182
148	Segalmex		13	8	21
149	Dirección de Capacitación y Desarrollo		53	1	54
150	Dirección de Capacitación y Desarrollo		26	1	27
151	Dirección de Capacitación y Desarrollo		24	7	31
TOTAL			1,369	552	1,921

B) DIFUSIÓN

- Se llevaron a cabo tres cines debates (La jaula de oro, Una joven prometedora y Chica *Skater*), ya sea en las oficinas con el cuidado correspondiente o bien en los hogares del personal de la Secretaría.
- Se difundieron correos electrónicos con *mailings* de invitación para participar en las Campañas de ONU Mujeres, *mailings* con fechas conmemorativas y temas de igualdad de género, violencia, población LGBTTTI, personas con discapacidad, mujeres mexicanas que inspiran, sororidad, masculinidades, boletines del INMUJERES, corresponsabilidad en los cuidados, desigualdad entre otros.
- De igual manera, se tomaron fotografías en apoyo a la Campaña del Día *He For She* (considerando la veda electoral, por ello no se ha difundido el Día Naranja para no causar confusión con el personal de la Secretaría); todo ello con la contribución de las y los enlaces de género de las Unidades Responsables, Oficinas de Representación en las Entidades Federativas y Órganos Sectorizados, así como lo muestra las siguientes tablas:

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

CINE DEBATE

No.	Área	Fecha	Mujeres	Hombres	Total de participaciones
1	Chihuahua	25 de Enero	5	0	5
2	Ciudad de México		3	1	4
3	Guanajuato		5	2	7
4	Puebla		30	21	51
5	San Luis Potosí		8	2	10
6	Zacatecas		5	6	11
7	Coordinación General de Comunicación Social		2	1	3
8	Coordinación General de Desarrollo Rural		3	3	6
9	Coordinación General de Agricultura		20	10	30
10	Conapesca		15	7	22
11	Inifap		2	0	2
12	Senasica		10	2	12
13	Siap		4	2	6
14	Snics		2	4	6
GRAN TOTAL			114	61	175

No.	Área	Fecha	Mujeres	Hombres	Total de participaciones
1	Ciudad de México	25 de Febrero	4	0	4
2	Guanajuato		14	5	19
3	Puebla		33	44	77
4	San Luis Potosí		13	4	17
5	Sonora		16	18	34
6	Zacatecas		12	6	18
7	Región Lagunera		3	5	8
8	Coordinación General de Comunicación Social		2	1	3
9	Coordinación General de Desarrollo Rural		4	7	11

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

10	Coordinación General de Agricultura		10	0	10
11	Conapesca		36	19	55
12	Firco		11	19	30
13	Inifap		3	0	3
14	Senasica		10	9	19
15	Siap		8	0	8
16	Snics		3	2	5
GRAN TOTAL			182	139	321

No.	Área	Fecha	Mujeres	Hombres	Total de participaciones
1	Chihuahua	25 de Marzo	2	2	4
2	Guanajuato		4	3	7
3	Guanajuato		3	0	3
4	Jalisco		6	5	11
5	Puebla		50	80	130
6	San Luis Potosí		5	1	6
7	Zacatecas		2	4	6
8	Conapesca		9	5	14
9	Firco		2	8	10
10	Senasica		10	12	22
11	Siap		8	12	20
12	Snics		3	2	5
GRAN TOTAL			104	134	238

CORREOS ELECTRÓNICOS

Enero

No.	Área	Mujeres	Hombres	Total de participaciones
1	Colima	46	77	123
2	Chihuahua	85	131	216
3	Ciudad de México	34	32	66
4	Guanajuato	110	109	219
5	Puebla	109	81	190
6	San Luis Potosí	16	25	41
7	Yucatán	89	144	233
8	Zacatecas	85	185	270
9	Coordinación General de Comunicación Social	50	40	90
10	Coordinación General de Desarrollo Rural	28	29	57
11	Coordinación General de Operación Territorial	20	19	39

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados					
	12	Subsecretaría de Autosuficiencia Alimentaria	15	12	27
	13	Coordinación General de Agricultura	76	78	154
	14	Abogado General	47	39	86
	15	Órgano Interno de Control	53	40	93
	16	Conaza	36	54	90
	17	Csaegro	47	50	97
	18	Inapesca	167	227	394
	19	Inca Rural	23	18	41
	20	Siap	10	10	20
	21	Snics	29	33	62
	TOTAL		1,175	1,433	2,608

Febrero				
No.	Área	Mujeres	Hombres	Total de participaciones
1	Colima	46	77	123
2	Chihuahua	85	131	216
3	Ciudad de México	34	32	66
4	Guanajuato	110	109	219
5	Hidalgo	22	30	52
6	Puebla	115	99	214
7	San Luis Potosí	24	29	53
8	Yucatán	89	144	233
9	Zacatecas	89	184	273
10	Región Lagunera	5	8	13
11	Coordinación General de Comunicación Social	50	40	90
12	Coordinación General de Desarrollo Rural	29	28	57
13	Coordinación General de Operación Territorial	20	19	39
14	Coordinación General de Agricultura	76	78	154
15	Subsecretaría de Autosuficiencia Alimentaria	23	10	33
16	Órgano Interno de Control	53	40	93
17	Conapesca	92	58	150

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

18	Conaza	36	54	90
19	Csaegro	47	50	97
20	Firco	143	323	466
21	Inapesca	171	237	408
22	Inca Rural	23	18	41
23	Inifap	652	1139	1791
24	Siap	10	10	20
26	Snics	29	33	62
TOTAL		2,073	2,980	5,053

Marzo

No.	Área	Mujeres	Hombres	Total de participaciones
1	Aguascalientes	35	25	60
2	Colima	46	77	123
3	Chihuahua	85	131	216
4	Ciudad de México	34	32	66
5	Guanajuato	110	109	219
6	Hidalgo	22	30	52
7	Puebla	70	55	125
8	San Luis Potosí	24	29	53
9	Yucatán	178	288	466
10	Zacatecas	89	184	273
11	Coordinación General de Comunicación Social	50	40	90
12	Coordinación General de Desarrollo Rural	29	28	57
13	Coordinación General de Operación Territorial	20	19	39
14	Subsecretaría de Autosuficiencia Alimentaria	8	5	13
15	Abogado General	46	41	87
16	Órgano Interno de Control	53	40	93
17	Conapesca	64	38	102
18	Csaegro	47	50	97
19	Firco	143	323	466
20	Inapesca	169	238	407
21	Inca Rural	23	18	41
22	Siap	32	34	66
23	Snics	29	33	62
24	Segalmex	624	189	813
TOTAL		2,030	2,056	4,086

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

FOTOGRAFÍAS

Enero

No.	Área	Mujeres	Hombres	Total de participaciones
1	Ciudad de México	5	5	10
2	San Luis Potosí	21	13	34
3	Yucatán	10	8	18
4	Zacatecas	8	2	10
5	Coordinación General de Comunicación Social	11	4	15
TOTAL		55	32	87

Febrero

No.	Área	Mujeres	Hombres	Total de participaciones
1	Colima	14	10	24
2	Ciudad de México	4	4	8
3	Hidalgo	22	26	48
4	San Luis Potosí	19	22	41
5	Yucatán	11	5	16
6	Zacatecas	8	3	11
7	Coordinación General de Comunicación Social	11	6	17
8	Snics	20	15	35
TOTAL		109	91	200

Marzo

No.	Área	Mujeres	Hombres	Total de participaciones
1	Colima	29	31	60
2	Ciudad de México	10	10	20
3	Jalisco	23	11	34
4	Yucatán	12	27	39
5	Zacatecas	21	18	39
6	Coordinación General de Comunicación Social	10	6	16
7	Subsecretaría de Autosuficiencia Alimentaria	18	6	24

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

8	Csaegro	36	11	47
9	Snics	2	2	4
10	Segalmex	22	30	52
TOTAL		183	152	335

En este trimestre se realizaron **287** acciones, de las cuales **151** son de capacitación y **136** de difusión.

RESUMEN DE METAS:

No. de Acciones	Actividades a nivel Nacional		Mujeres	Hombres	Total de participaciones
148	Capacitación		1,369	552	1,921
42	DIFUSIÓN	Cine debate	400	334	734
71		Correo electrónico	5,278	6,469	11,747
23		Fotografía	347	275	622
287	GRAN TOTAL		7,394	7,630	15,024

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: 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 primer 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: 20 centros SICT, 15 áreas centrales, 2 desconcentrados, así como 5 descentralizados. En este sentido, se realiza la descripción de la siguiente manera:

Centros SCT Baja California, Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Colima, Cd. México, Guanajuato, Hidalgo, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, 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 de la SICT, Dirección General de Comunicación Social, Dirección General de Desarrollo Ferroviario y Multimodal, Dirección General de Planeación, Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto, Dirección General de Política de Telecomunicaciones y Radiodifusión, Dirección General de Recursos Materiales, Dirección General de Recursos Humanos, Dirección General de Vinculación, Oficina del Secretario, Red Privada del Gobierno Federal, Subsecretaría de Infraestructura, y Unidad de Transparencia.

Descentralizados: AICM, CAPUFE, PROMTEL, SEPOMEX, TELECOMM

Desconcentrados: AFAC, SENEAM

DIRECCIÓN COORDINADORA DE IGUALDAD DE GÉNERO

"Actividad Didáctica "Los retos de las mujeres en la SICT" (recopilación de voces escritas de las mujeres del SICT)

Jornada 8m-SICT (Proceso de inducción)

Intercambio de experiencias en el tema: "Cómo incorporar la perspectiva de Género en la SICT

Jornada 8m-SICT (Proceso de inducción)

La importancia de la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025 en Igualdad Laboral y no Discriminación

Jornada 8m-SICT (Proceso de inducción)

Las sufragistas

Mitos y realidades 8M

Jornada 8m-SICT (Proceso de inducción)

Platica De voz en voz: retos para la igualdad en el espacio público

Jornada 8m-SICT (Proceso de inducción)

Platica Inteligencia Emocional

Jornada 8m-SICT (Proceso de inducción)

Taller Liderazgo de alto potencial

Jornada 8m-SICT (Proceso de inducción)

Jornada 8m-SICT (Cine Reflexión)

Cine Reflexión - "El escándalo"

Cine Reflexión - "Talentos ocultos"

Cine Reflexión - "Una cuestión de Género"

Cine Reflexión - "Valiente"

Proceso de Inducción para acciones dirigidas al 8 de marzo 2022

AFAC

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

#PROIGUALDAD, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL

Se realizó la difusión para invitar a todos y todas a conocer las líneas de acción en caso de necesitar ayuda por sufrir de acoso sexual y/o laboral.

"DIFUSIÓN DE SPOT ""DÍA NARANJA"" Día Internacional para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres."

INVITACIÓN AL CINE DE REFLEXIÓN "UNA CUESTIÓN DE GÉNERO"

Se hizo la colocación de poster en las entradas de los elevadores donde se promueve la lactancia y el espacio privado con el que se cuenta en la AFAC, para la extracción de leche.

ANEXO 2 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 mandó un comunicado vía correo electrónico en el cual se hace un reconocimiento a las mujeres por su loable labor en esta institución. Además de entregar una pañoleta morada en reconocimiento a la mujer. Se mandó un comunicado vía correo electrónico en el cual se invita a usar un distintivo o una prenda del color naranja cada día 25 del mes. Se realizó la difusión para invitar a todos y todas a conocer las líneas de acción en caso de necesitar ayuda por sufrir de acoso sexual y/o laboral.

AICM

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

Aprobación por parte del COMERI del Código de Conducta ratificado por el Comité de Ética de AICM y SACM, en el cual, se Compromiso de Conducta I. es Igualdad, Respeto a los Derechos Humanos, Equidad de Género y No Discriminación

Difundir a las personas servidoras públicas que el Principio del Mes es el Respeto a los Derechos Humanos - Igualdad de Género

"Difusión de la infografía ¿Qué es la Violencia Digital? Elaborada por la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género de la Secretaría de

Infraestructura, Comunicaciones y Transportes"

"Difusión de la infografía Hablemos del Permiso de Paternidad. Elaborada por la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género de la Secretaría de

Infraestructura, Comunicaciones y Transportes"

"Difusión de la infografía Lactancia en los centros de trabajo. Elaborada por la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género de la Secretaría de

Infraestructura, Comunicaciones y Transportes"

Se cuenta con un apartado en la página de Intranet en donde se publica de manera permanente información sobre hostigamiento y acoso sexual

CAPUFE

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 2.4.4. y 2.7.4)

Se difundió a través de correo electrónico a todo el personal de CAPUFE, infografías con el tema de ""CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL"".

Se difundió por parte de la Unidad de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses en CAPUFE, unas "Eticápsulas"" de la Función Pública que serán cada mes referente a los Principios Constitucionales, a través de la voz de personajes destacados, por lo que en este mes de enero se habló de la IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN por la Lic. Belén Sanz Luque.

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

Conferencia en línea en marco del Día Internacional de la Mujer. Impartido por el Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos.

. "Difusión a través de correo electrónico a todo el personal de CAPUFE, infografías con el tema de ""CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL"", ""FRENO A LA IMPUNIDAD"".

"Difusión a través de correo electrónico institucional a todo el personal del Organismo, temas de sensibilización en materia de igualdad laboral no discriminación, espacios libres de violencia y cero tolerancias al hostigamiento y acoso sexual.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El día 25 de febrero de 2022, se invitó al personal del Organismo de CAPUFE, a participar en la actividad del Día Naranja que la Coordinación de Desarrollo, Análisis Estadístico y Política Tarifaria organizó, bajo el tema de "Mujeres Constituyentes de 1917".

La actividad consistió en elaborar un video con información de la historia del derecho de las mujeres al voto en el mundo y en México, y se transmitió a los espectadores.

"Se difundió a través de correo electrónico a todo el personal de CAPUFE, infografías con el tema de ""CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL"", así como el listado de las personas consejeras.

"Se difundió a través de correo electrónico institucional a todo el personal del Organismo, la invitación para el 31 de marzo de 2022 en modalidad en línea del curso de: ""NMX-R-025- en Igualdad Laboral y no Discriminación"".

"Se difundió a través de correo electrónico institucional a todo el personal del Organismo, temas de sensibilización en materia de igualdad laboral no discriminación, espacios libres de violencia y cero tolerancias al hostigamiento y acoso sexual.

El día, se difundió por correo electrónico a todo el Personal de Capufe una infografía en donde se da a conocer el origen del ""Día Naranja"".

"Se difundió a través de correo electrónico institucional a todo el personal del Organismo, temas de sensibilización en materia de igualdad laboral no discriminación, espacios libres de violencia y cero tolerancias al hostigamiento y acoso sexual.

El día 25 de marzo de 2022, se invitó a todo el personal del Organismo de CAPUFE, a participar en la actividad concerniente al día naranja que la Subdirección de Estudios y Proyectos, adscrita a la Dirección de Infraestructura Carretera organizó, bajo el tema de "Las mujeres en la Industria del Petróleo".

Se difundió el video ""LAS 3R'S DEL TRABAJO DE CUIDADOS""

"Se difundió a través de correo electrónico institucional infografías con ejemplos de lenguaje incluyente y no sexista a todo el personal de CAPUFE, así como la liga para consulta de los ""Criterios para el uso incluyente y no sexista del lenguaje"" que se encuentra en la Intranet, para la actualización de documentos normativos también se está utilizando un lenguaje incluyente.

Impartición de cursos en temas de lenguaje incluyente en la modalidad en línea a todo el personal de CAPUFE, que permita promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona."

"Se difundió a través de correo electrónico institucional infografías con ejemplos de lenguaje incluyente y no sexista a todo el personal de CAPUFE.

CENTRO SCT BAJA CALIFORNIA SUR (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2)

CORREO ELECTRÓNICO: ¡Apostemos por la Igualdad

CORREO ELECTRÓNICO: ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DIGITAL

CORREO ELECTRÓNICO: 25 de cada mes- Día Naranja

CORREO ELECTRÓNICO: 25 DE FEBRERO 2022- DÍA NARANJA

CORREO ELECTRÓNICO: ACCESO DE LAS MUJERES A SUS DERECHOS

CORREO ELECTRÓNICO: ACCIONES PARA LA IGUALDAD LABORAL

CORREO ELECTRÓNICO: Día Naranja- Por una vida libre de violencia

CORREO ELECTRÓNICO: ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

CORREO ELECTRÓNICO: Hablemos del Permiso de Paternidad

CORREO ELECTRÓNICO: HOY- DÍA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN

CORREO ELECTRÓNICO: HOY DÍA NARANJA

CORREO ELECTRÓNICO: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

CORREO ELECTRÓNICO: INFOGRAFÍA- ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

CORREO ELECTRÓNICO: INVITACIÓN A CINE REFLEXIÓN

CORREO ELECTRÓNICO: Invitación a Conversatorio por parte de SEDATU

CORREO ELECTRÓNICO: Invitación a la Conferencia Magistral: La importancia y contribución de las mujeres en las actividades espaciales

CORREO ELECTRÓNICO: INVITACIÓN CINE REFLEXIÓN

CORREO ELECTRÓNICO: INVOLÚCRATE EN LAS LABORES DEL HOGAR

CORREO ELECTRÓNICO: La Violencia Política contra las Mujeres en razón de Género

CORREO ELECTRÓNICO: NO NORMALICES NI MINIMICES LA 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
<p>CORREO ELECTRÓNICO: NO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES CORREO ELECTRÓNICO: RESPETAR LA DECISIÓN DE LAS MUJERES CORREO ELECTRÓNICO: VIOLENCIA EN EL NOVIAZGO</p> <p>CENTRO SICT CAMPECHE (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4. – 1.2.2.) CAMPAÑA PARA ELIMINAR LA VIOLENCIA CONTRA MUJERES Y NIÑAS IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</p> <p>CENTRO SICT CHIHUAHUA (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2. – 1.1.4) Conferencia sobre "Violencia familiar" - Fue impartido por personal del Instituto Chihuahuense de las Mujeres. Concientizar de problemáticas de discriminación y abuso en los centros laborales Ponencia fue sobre "Acoso y Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral" la cual fue impartida por personal del Instituto Chihuahuense de las Mujeres Se convoca al personal a vestir de color naranja en rechazo a la violencia contra la mujer</p> <p>CENTRO SICT COAHUILA (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.) Cine-Reflexión es la transmisión de una película con un mensaje que invita a la reflexión sobre los papeles de los géneros en la sociedad, motivando la igualdad entre hombres y mujeres. Película "UNA CUESTIÓN DE GÉNERO" Cine-Reflexión es la transmisión de una película con un mensaje que invita a la reflexión sobre los papeles de los géneros en la sociedad, motivando la igualdad entre hombres y mujeres. Película "VALIENTE"</p> <p>CENTRO SICT COLIMA (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.) Se difundió a través de correo electrónico Curso Viviendo en equidad Difusión Día Naranja En el marco del día internacional de la mujer, se dio a conocer la invitación a la Plática "De voz en voz: retos para la igualdad en el espacio público" Hablemos del Permiso de Paternidad Hacia la erradicación del racismo y la xenofobia ¡Apostemos por la Igualdad!</p> <p>CENTRO SICT DURANGO (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4 Y 2.7.4.) ¡Difusión del Permiso de Paternidad mediante Oficio No! 6.9.408.2.068/2022 Difusión dentro de la campaña "Día Naranja" de los carteles: "La Violencia Política Contra las Mujeres en Razón de Género", "¡Apostemos por la Igualdad!", "Hablemos del Permiso de Paternidad" a través de correo electrónico</p> <p>CENTRO SICT GUANAJUATO (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2) Dar a conocer información referente al tema."</p>

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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

Se les recuerda cuales son las formas de medir la violencia, se les invita a participar el día 25 de marzo en el Día Naranja en "Erradicar la violencia contra las niñas y las mujeres", portando un distintivo color naranja. Se dar a conocer información de diversos temas.

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

CENTRO SICT GUERRERO

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2)

Se ofreció al personal el curso de comunicación asertiva en el trabajo con una duración de 20 horas, con la finalidad de proporcionar al personal herramientas suficientes para mantener una buena comunicación y que los mensajes sean claros a la hora de dar indicaciones de trabajo y no existan malos entendidos en la comunicación, así como aplicar el lenguaje incluyente.

Se ofreció al personal una plática de una hora, sobre la Igualdad Laboral y No Discriminación, así como los valores con los que debemos conducirnos para no caer en situaciones que impliquen desigualdad, así mismo se les comento sobre la importancia de manejar el lenguaje incluyente.

CENTRO SICT HIDALGO

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4.)

Envío a los diferentes correos electrónicos del personal del Centro SCT Hidalgo el banner alusivo al valor del Respeto, promovido por Maya Angelou

Banner del Valor del Mes "Respeto"

Envío a los diferentes correos electrónicos del personal del Centro SCT Hidalgo el banner de la publicación en el Diario Oficial de la Federación del Nuevo Código de Ética de la Administración Pública Federal

Banner del Nuevo Código de Ética de la Administración Pública Federal

CENTRO SICT MÉXICO

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2. Y 1.1.4)

INVITACIÓN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL CENTRO SCT MÉXICO A PORTAR O VESTIR UNA PRENDA COLOR NARANJA

CAMPAÑA DÍA NARANJA

SE DIFUNDIO MEDIANTE CORREO ELECTRONICO LAS ETICAPSULAS Y EL VALOR DEL MES

DIFUSIÓN DE: ETICAPSULAS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EL VALOR DEL MES, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

CENTRO SICT OAXACA

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4. – 2.7.5.)

Cursos TRATA DE PERSONAS y Curso de ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL LIBRE DE VIOLENCIA. COMBATE AL ACOSO SEXUAL Y AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Cursos TRATA DE PERSONAS y Curso de ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL LIBRE DE VIOLENCIA. COMBATE AL ACOSO SEXUAL Y AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Fueron seleccionadas 2 mujeres como jefa de departamento de lo contención y residente de obra
Ingresaron 2 compañeras mujeres en puestos de mando medio y enlace.

Se difundió a través de correo electrónico información: a fin de unirse al día naranja como cada 25 de cada mes. a fin de eliminar la Violencia contra las mujeres.

Difusión a todo el personal del Centro SCT OAXACA, a fin de unirse al día naranja como cada 25 de cada mes. 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

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

Pintando México de naranja cada 25 de mes"

Se otorgo facilidades al personal de laborar de manera alterna, bajo criterio de cada Centro de trabajo

CENTRO SICT PUEBLA

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2., 1.4.5., 4.6.3.)

"Actividad en conjunto difundida a las servidoras públicas en la Jornada 8M. Difusión a todos (as) los servidores públicos, para unirse a la campaña contra la violencia de las mujeres y las niñas portando una prenda o distintivo naranja.

Difusión mediante correo electrónico a las servidoras públicas. Dentro de la Jornada 8M

Difusión mediante correo electrónico a todas y todos los servidores públicos para conocimiento de: "Lactancia".

Difusión mediante correo electrónico a todas y todos los servidores públicos para conocimiento del: " Permiso de Paternidad".

Difusión mediante correo electrónico a todas y todos los servidores públicos para conocimiento y atención: "Violencia digital".

Difusión mediante correo electrónico a todos (as) los servidores públicos para su conocimiento y atención, en la película "Una Cuestión de Género".

CENTRO SICT QUERETARO

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 6.4.5.)

Se envió correo electrónico a todo el personal del centro SCT Querétaro, difusión prevenir la violencia contra las mujeres y niñas

CENTRO SICT QUINTANA ROO

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.)

SE REALIZÓ LA DIFUSIÓN POR MEDIO DE LISTONES, REPRESENTANDO EL DÍA NARANJA Y SU OBJETIVO A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL. ASÍ COMO LA CONCIENTIZACIÓN DE LAS MUJERES SOBRE SU DERECHO Y DEBER A DENUNCIAR A SUS AGRESORES.

CENTRO SICT SAN LUIS POTOSI

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2. – 1.3.8.)

"MEDIANTE CORREO ELECTRONICO SE SOLICITA QUE LOS DÍAS 25 DE CADA MES NOS UNAMOS PARA PONER FIN CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES Y NIÑAS
"DIA NARANJA".

SE ENVIO OFICIO A LA DIRECTORA DE INGRESO Y DESARROLLO DE PERSONAL DE LA DGRH PARA SOLICITAR QUE LA PLAZAS VACANTE DE DEPARTAMENTO DE CONTRATOS Y ESTIMACIONES FUERA PUBLICADA CON PERSPECTIVA DE GENERO.

CONVOCATORIA DE LA PLAZA DE JEFEA DEL DEPARTAMENTO DE CONTRATOS Y ESTIMACIONES DIRIGIDO EXCLUSIVAMENTE A MUJERES

CENTRO SICT SINALOA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2, 2.4.4. 4.6.3.)

Boletín de difusión con perspectiva de género.

La Violencia contra las mujeres en México: Avances y restos.

Difusión de artículo en formato de historieta de como los hombres pueden participar en la crianza de sus hijas e hijos. en formato PDF, a través de correo electrónico.

Participación de los hombres en la crianza de las niñas y niños.

Difusión de artículo historio en formato PDF a través de correo electrónico.

Historia del Día Internacional de la Mujer

Difusión de video a través de enlace de formato QR, por medio del correo institucional.

CAMPAÑA DÍA NARANJA

CENTRO SICT TAMAULIPAS

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.3.6)

SE DIFUNDIÓ EN EL CENTRO SICT TAMAULIPAS PLAZA VACANTE EN LA SICT EXCLUSIVA PARA SER OCUPADA POR MUJERES

DIFUSIÓN

CENTRO SICT TLAXCALA

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4. 1.2.2. 2.2.3.)

Difusión al personal, a través de correo el uso de un lenguaje incluyente

Difusión al personal, a través de correos con folletos sobre la Nom. 025

"-Difusión de la NMX-R-025-SCFI-2015, Política y Mecanismos

-Círculo de violencia"

Difusión al personal, a través de mamparas, durante el mes de febrero, el uso de la licencia de paternidad

- Licencia de paternidad

Difusión al personal, a través de mamparas, durante el mes de noviembre, el uso de la sala de lactancia y el fomento a la lactancia materna

"-Sala de lactancia

Difusión de lo que se puede hacer para fomentar la Igualdad

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

"-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

Se difundió a través de correo electrónico

"-Campaña Día Naranja

-Trata de personas

CENTRO SICT VERACRUZ

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.)

Actividad presencial desarrollada en el aula de capacitación, retroalimentación de la Persona Embajadora de Género con los Enlaces de las distintas áreas del Centro SICT Veracruz.

REUNION "Retos y expectativas con los Enlaces de Género del Centro SICT"

Actividad virtual en el marco del 8 de marzo Día Internacional de la mujer, a cargo de la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género de la SICT.

PLÁTICA: "La inteligencia emocional"

Colocación de CARTELES (tabloides) alusivos a la fecha y #DiaNaranja en oficinas y difusión en grupos de WhatsApp.

DIFUSIÓN: El día 25 de cada mes es DÍA NARANJA, dedicado a hacer conciencia para erradicar la violencia contra mujeres, niñas y niños.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Difusión de Cine-Cartelera en oficinas y en grupos de WhatsApp para la Proyección de película, en el marco del Programa de actividades conmemorativas "Jornada 8M-SICT" a cargo de la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género de la SICT.</p> <p>"CINE-Reflexión: Película ""Las Sufragistas""</p> <p>"CINE-Reflexión: Película ""Skater Girl""</p> <p>"CINE-Reflexión: Película ""Una cuestión de Género""</p> <p>Distribución y colocación de CARTELERA en oficinas y difusión en grupos de WhatsApp.</p> <p>Cine Reflexión: Película "TALENTOS OCULTOS"</p> <p>Cine Reflexión: Película UNA CUESTION DE GÉNERO</p> <p>"Cine Reflexión: Película ""EL ESCANDALO""</p> <p>Cine Reflexión: Película: VALIENTE</p> <p>Distribución y colocación de CARTELES alusivos al tema en oficinas y difusión en grupos de WhatsApp.</p> <p>DIFUSION de infografía: "Mujeres Jóvenes", "Mujeres indígenas" y Mujeres en la Diversidad Sexual y de Género."</p> <p>"DIFUSION de infografía referente a los temas: ""Apostemos por la Igualdad"" ""Permisos de paternidad""</p> <p>"DIFUSION de infografía referente a los temas: "Lenguaje no Sexista"</p> <p>"DIFUSION de infografía referente al Valor del mes: Igualdad y No Discriminación"</p> <p>DIFUSIÓN de infografía: "Las Mujeres en la Lucha feminista" y "Mujeres Adultos Mayores."</p> <p>DIFUSIÓN de infografía: "Xenofobia y Racismo" y del Valor del Mes: Igualdad de Género"</p> <p>"DIFUSION de infografía: Violencia Digital"</p> <p>Evento virtual del Programa de actividades conmemorativas "Jornada 8M-SICT" durante 6 días, a cargo de la Lic. Alejandra Rojas Carmona, invitada por la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género de la SICT.</p> <p>TALLER: "Liderazgo de Alto Potencial" 1a. Sesión, tema: "Creencias - programación neuro lingüista"</p> <p>Intercambio de experiencias en el tema en voces de mujeres de la Red de Enlaces de Género con la participación de invitadas de TELECOMM, AEM, SENEAM, DGAF, OS, ARTF</p> <p>VIDEOCONFERENCIA: "Cómo incorporar la Perspectiva de Género en la SICT"</p> <p>Reunión virtual vía Zoom de la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género con las Personas Embajadoras de Género en cada una de las entidades federativas, Replicada internamente a los Enlaces de Género.</p> <p>"Videoconferencia ""La 8M en la SICT""</p> <p>Videoconferencia del Programa de actividades conmemorativas "Jornada 8M-SICT" impartida por la Antrop. Gabriela Ambriz Asbell, personal de la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género de la SICT.</p> <p>"PLÁTICA:</p>

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

""Mitos y realidades del 8M""

tema: "Los retos de las mujeres en la SICT""

Videoconferencia del Programa de actividades conmemorativas "Jornada 8M-SICT" impartida por la Lic. Fanny Solís Souza y la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género de la SICT.

"PLÁTICA:

"La importancia de la Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación"

CENTRO SICT ZACATECAS

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.)

El cartel elaborado por la oficina de enlace de Igualdad de Género del Centro SICT Zacatecas fue difundido en las redes sociales de esta dependencia

Se elaboró un cartel informativo sobre el Día Internacional de la Mujer y se difundió entre el personal del Centro SICT. Asimismo, se incluyó el *link* del blog de Igualdad de Género.

Diseño y difusión de cartel informativo sobre el 8M

Envío de invitación a Jornada 8M

Se invitó a todo el personal del Centro SICT Zacatecas a unirse a la transmisión de Cine Reflexión

Se invitó a todo el personal del Centro SICT Zacatecas a unirse al Día Naranja

Invitación a vestir prenda alusiva al Día Naranja

COORDINACIÓN DE LA SOCIEDAD INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4 1.2.2.)

Compartir información valiosa con motivo del 8 marzo Día Internacional de la Mujer. "Para una vida plena y de igualdad en la sociedad, se invitó a que conozcan sus derechos laborales".

Compartir material proporcionado por la Unidad de Transparencia a fin de hacer uso de lenguaje incluyente en la totalidad de las obligaciones de Transparencia que nos corresponda atender.

Compartir la liga sobre ¿Qué es el Día Naranja y por qué se conmemora?

Compartir infografías con ejemplos en que puedes utilizar el lenguaje incluyente en tu vida diaria

DIRECCIÓN GENERAL DE CARRETERAS

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 4.6.3 - 1.2.2.)

CAMPAÑA DÍA NARANJA

Flyer virtual El Grooming, la nueva puerta de entrada a la trata de personas

Por medio de *flyer* virtual se invitó a los compañeros a ver el cortometraje animado, ganador del Oscar en 2020 *Love Hair*, relacionado a la identidad Afromexicana.

Flyer virtual_Hair Love y Juntos contribuimos a la No discriminación

DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.1.4.)

Posteo fijo de imagen en cuenta institucional en *Facebook*

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 *Instagram*

Posteo fijo de imagen en cuenta institucional en *Twitter*

Posteo fijo de imagen en cuenta institucional en *Twitter*

DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO FERROVIARIO Y MULTIMODAL

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.)

Se elaboró un periódico mural destacando a la primera ingeniera civil en México concepción Mendizábal Mendoza y se adoptó un lema "mi sueño era construir carreteras y canales, para ello necesitaba saber de cálculo, mecánica, física e hidráulica" se publicó en todos los pasillos de los dos edificios de la DGDFM carteles con el lema, se tomaron fotografías con el personal de cada área que conforma la dirección.

"día naranja "contra la violencia hacia mujeres y niñas,

ANEXO 2 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 elaboró un periódico mural destacando a todas las mujeres de la dirección general y se adoptó un lema "hay una fuerza motriz más poderosa que el vapor, electricidad y la energía atómica: la voluntad", se publicó en todos los pasillos de los dos edificios de la DGDFM carteles con el lema "igualdad de género hoy para un mañana sostenible", se tomaron fotografías con el personal de cada área que conforma la dirección. "día internacional de la mujer"

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

- Elaboración de cartel de difusión ""ÚNETE AL DÍA NARANJA""
- Elaboración de cartel de difusión "17 DE OCTUBRE: ANIVERSARIO DEL VOTO DE LAS MUJERES EN MÉXICO"
- Elaboración de cartel de difusión ""ÚNETE AL DÍA NARANJA""
- Elaboración de cartel de difusión OCTUBRE ""MES DE LA LUCHA CONTRA EL CÁNCER DE MAMA""

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

- * Publicación en el periódico mural, en un área visible, en las instalaciones del lugar de trabajo.
 - * Difusión sobre el tema de Violencia Digital.
 - * Difusión en el periódico mural e Invitación, por correo electrónico, para ingresar a la liga <https://newsweekespanol.com/2020/11/que-es-dia-naranja/>
 - * Difusión del valor del mes sobre Igualdad y No Discriminación.
 - * Difusión del Día Naranja y Violencia de Género.
 - * Película ""Una cuestión de género"" mediante la plataforma zoom.
 - * Película "Valiente" mediante la plataforma zoom.
 - * Difusión de las Eticápsulas.
 - * Difusión del artículo sobre ""Nahui Olin"".
- "En la reunión que se llevó a cabo se realizaron dos actividades:
En la primera se pidió describir qué es femenino y qué es masculino desde el punto de vista de cada uno de los participantes.

En la segunda, se pidió situar en tres columnas (mujeres, hombres y ambos) una serie de cualidades y rasgos personales con el objetivo de generar la participación de todas y todos a través de un debate con las repuestas planteadas por las y los participantes."

Se llevó a cabo una reunión en la que se plantearon dos temas: las actividades de los días 25 de cada mes (día naranja) y la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, con la finalidad de identificar quienes tienen conocimiento de estos temas, así como informar el origen de los mismos.

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)

DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA TELECOMUNICACIONES Y RADIODIFUSIÓN (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2. – 1.4.5.)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se difundió a través de correo electrónico a los mandos medios y superiores adscritos a la DGPTTR para que hicieran extensiva la invitación de la Jornada 8M-SICT, a todos sus subalternos.

Difusión de la invitación a todo el personal y sus familias, para participar en la proyección de las películas de cine Reflexión “Las Sufragistas” y “Chica Skater”, que se llevaron a cabo los días 02 y 25 de marzo del 2022, respectivamente a través de la plataforma zoom.

Difusión de la invitación a todo el personal y sus familias, para participar en la proyección de las películas de cine Reflexión “Talentos ocultos” y “El escándalo”, que se llevaron a cabo los días 18 y 25 de febrero del 2022, respectivamente a través de la plataforma zoom.

Difusión de la invitación a todo el personal y sus familias, para participar en la proyección de las películas de cine Reflexión “Una Cuestión de Género” y “Valiente”, que se llevaron a cabo los días 21 y 28 de enero del 2022, respectivamente a través de la plataforma zoom.

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2.)

Actividad: Al personal de la DGRH se le invitó a que sigan participando en todas las actividades que se desarrollen en el día naranja y que hagan extensivo sobre el tema a más personas.

Difusión de un cartel por correo el día 25 de enero de 2022, dirigido a las personas servidoras públicas de la DGRH perteneciente a la SICT, con el fin de que se unan a la “Campaña Naranja Únete” (25 de cada mes). El tema del cartel No. 04 fue: Conoce a las personas Embajadoras de Género de la SICT, en donde se dio a conocer la imagen y área de adscripción de cada representante: Centros SICT Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, México, Tabasco y Tamaulipas.

Difusión de un cartel por correo el día 25 de febrero de 2022, dirigido a las personas servidoras públicas de la DGRH perteneciente a la SICT, con el fin de que se unan a la “Campaña Naranja Únete” (25 de cada mes). El tema del cartel fue: ¿Sabías que...? Cada año la Unidad de Administración y Finanzas a través de la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género lleva a cabo la solicitud para el nuevo nombramiento o ratificación de las Personas Enlaces de Género dentro de cada una de las Direcciones Generales de la SICT, con la finalidad de continuar con las acciones que permitan la institucionalización y transversalización de la perspectiva de Género en apego al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024). Invitación para acceder al video “Este es el tiempo de la transformación: PROIGUALDAD 2020-2024” INMUJERES, a través del código QR.

Difusión del cartel Día Naranja en tableros de información de la DGRH los días 24 y 25 de marzo y por correo el día 25 de marzo de 2022, dirigido a las personas servidoras públicas de la DGRH, con el fin de que se unan a la “Campaña Naranja Únete” (25 de cada mes). El tema del cartel fue: Te damos a conocer cuáles son los compromisos y actividades que realizan las Personas Enlaces de Género de la SICT.

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2. 1.4.5.)

Inscripción en línea del curso, “inducción a la igualdad entre mujeres y hombres”, aviso e imágenes colocadas en los ascensos de checado, pizarrones y accesos visibles de los trabajadores.

Inscripción en línea: <https://suis.inmujeres.gob.mx/>

DIRECCION GENERAL DE VINCULACION (LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2. 2.4.4. 5.1.1.)

En el marco del 8 de marzo Día Internacional de la Mujer que se llevará a cabo del 1 al 8 de marzo en modalidad virtual

Hacer extensivo al personal para participar en uno de los conversatorios o con alguna actividad en específico
Hacer extensivo al personal sobre el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2016

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

OF DEL SECRETARIO

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 4.6.3.)

Se compartió a través de correo electrónico litografía y link informativo sobre los tipos de violencia a la Mujer

SUB DE INFRAESTRUCTURA

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD – 1.2.2)

En un breve texto se menciona cómo el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el 3er párrafo, establece 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".

En un breve texto se menciona por qué y cómo se fue instituyendo el "8 de marzo, Día Internacional de la Mujer", con la finalidad de hacer conciencia sobre la importancia de empoderar a las mujeres en todos los entornos, garantizar todo su potencial, proteger sus derechos con igualdad de oportunidades para todas las personas.

Se menciona en un breve texto cómo desde tiempos ancestrales la mujer identificaba y escribía sobre temas no muy bien vistos sobre la desventaja y/o desigualdad entre la mujer y el hombre, para ejemplificar y conmemorar el día Naranja se da a conocer sus aportaciones de la escritora Virginal Woolf en el día de su natalicio 25 de enero del año 1882. Anexando una Infografía con texto contundente.

Se menciona en un breve texto cómo la mujer sufre la desventaja y/o desigualdad ante el hombre, para ejemplificar se les recomendó la película "Madame Curie", en el cual se ejemplifica los desafíos que tuvo que pasar para ser hasta cierto punto reconocida como científica pionera en derribar barreras de género, sufriendo ataques machistas, xenofobia, con 2 Premios Nobel en el campo dominado por los hombres. El primer premio Nobel compartido con su esposo (por no reconocer a una Mujer de Ciencia).

PROMTEL

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

Difusión del Código de Conducta de PROMTEL.

Se llevó a cabo la actualización de los Manuales de Procedimientos de dos Unidades Administrativas, los cuales integran el principio de igualdad y no discriminación."

"Se realizó la difusión de infografías de Igualdad de Género, No Discriminación, de LGBTTI, Principio del Mes. Todos los lunes del mes de febrero se realizó la difusión de materiales del Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la CNDH, para promover la observancia y a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, a la no discriminación y a la no violencia contra las mujeres por razones de género. "

Se realizó la difusión de los estudios "Las Mujeres en el contexto de COVID-19, 2021" y "Caja de herramientas para la atención a quejas de mujeres indígenas".

Se realizó la difusión de los estudios "Las Órdenes de Protección y el Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia 2021", "La reparación del daño para víctimas indirectas en el delito de feminicidio", "Análisis de

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

los procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres", y "Asuntos de La Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres".

Se realizó la difusión de los estudios "Reportes de análisis de quejas por presuntas violaciones a derechos humanos en razón de género" y "Encuesta Nacional de Opinión sobre Igualdad y No Discriminación 2021".

Se realizó la difusión de una infografía de igualdad de género y otra de permiso de paternidad; asimismo, se continúa con la emisión de circulares para la autorización del trabajo en casa, con lo que se puede visualizar la importancia de realizar acciones orientadas a promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en PROMTEL.

Se realizó la difusión de una infografía de igualdad de género; asimismo, se continúa con la emisión de circulares para la autorización del trabajo en casa, con lo que se puede visualizar la importancia de realizar acciones orientadas a promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en PROMTEL.

Se realizó la difusión de una infografía de igualdad de género; asimismo, se continúa con la emisión de circulares para la autorización del trabajo en casa, con lo que se puede visualizar la importancia de realizar acciones orientadas a promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en PROMTEL.

Se realizó la difusión del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

SENEAM

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.2.2.)

Banner del "Día Internacional de la mujer y Publicación de revista "Avanzando Juntas por la Igualdad"

Mantener actualizada la página interna (micrositio) con la información correspondiente a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y vigilar la conservación de los cuadros ubicados en cada piso del edificio sede.

Convocatoria a la 1a. Reunión Ordinaria del Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación y distribución de la minuta correspondiente.

Difusión de la minuta correspondiente a la 2a. Reunión Ordinaria del Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

Difusión de la oferta educativa del Consejo Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación CONAPRED

Difusión de la sala de lactancia materna

Difusión del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la APF.

El director general nombra al Coordinador de Asuntos Jurídicos Ombudsman

El director general ratifica al responsable de las Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación establecidas en SENEAM.

El director general solicita a las Gerencias y Jefaturas Regionales, nombren a personal que funja como Enlace para apoyar a la directora de Sistemas de Calidad y Embajadora de Género, con las actividades que se deriven para dar cumplimiento oportuno al PROIGUALDAD.

El Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación en SENEAM, les invita a participar con el llenado del Cuestionario de Retroalimentación.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Invitación al personal femenino a participar en la Campaña "Avanzando Juntas por la Igualdad y la No Violencia de Género"

Invitación para apoyar la Campaña Únete "Día Naranja" y evidencia del personal que participó.

Mantener actualizada la página interna (micrositio) con la información correspondiente a la existencia del Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, quienes son sus integrantes y ombudsman, así como la existencia del procedimiento y formato de queja para presentar queja ante el grupo de trabajo por incumplimiento de las prácticas de igualdad laboral y no discriminaciones establecidas en SENEAM.

Mantener actualizada la página interna (micrositio) con la información correspondiente a la existencia del Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, quienes son sus integrantes y ombudsman, así como la existencia del procedimiento y formato de queja para presentar queja ante el grupo de trabajo por incumplimiento de las prácticas de igualdad laboral y no discriminaciones establecidas en SENEAM.

Mantener actualizada la página interna (micrositio) con la información correspondiente a la Normatividad aplicable al lenguaje incluyente.

Preparar al personal y a los designados como Enlace en las Gerencias y Jefaturas Regionales, en materia del PROIGUALDAD

SEPOMEX

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.4.5. – 1.2.2.)

¡Conoce el Pronunciamento Institucional para atender la Violencia de Género en el Servicio Postal Mexicano!

1. Conoce el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
2. ¡Conoce el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 -2024!

1. Cine Reflexión "Las Sufragistas y Una Cuestión de Género"
2. ¿Sabías qué?
3. Por el Derecho a una vida Libre de Violencia para las Mujeres.
4. ¿Qué tipo de lenguaje utilizas?
5. ¡Evento de Celebración de la UPU por el Día Internacional de la Mujer!
6. ¡Mujeres en la Lucha Independentista!
7. ¡Mujeres en puestos antes considerados exclusivos de Hombres!
8. ¡Vivir sin Violencia!
9. ¡Mujeres Afromexicanas!
10. ¡Cancelación de la Estampilla Postal "Día Internacional de las Mujeres"!
11. ¿Conoces la Historia del 08 de marzo?
12. ¡El 08 de marzo no se festeja!
13. ¡Marzo mes de la Mujer!
14. ¿Amor Tóxico vs Amor Sano?
15. ¡Cine Reflexión trae para ti: "Skater Girl"
16. ¡No a la Trata de Personas!
17. Cine Reflexión "Una Cuestión de Género"

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

18. Valor del mes: Igualdad y no Discriminación.
19. Comunicado con el tema ¿Qué es el Día Naranja?
20. Invitación a la Conferencia Magistral: La Importancia y Contribución de las Mujeres en las Actividades Espaciales.
21. Hoy es el día Internacional de la mujer y la niña en la ciencia.
22. Cine Reflexión: "Talentos Ocultos".
23. Webinar "Prevención de la Violencia de Género en los Espacios Digitales".
24. Cine Reflexión: "El Escándalo".
25. La Violencia Política Contra las Mujeres en Razón de Género."
26. Concurso de fotografía " Ellas, nuestro orgullo".
27. Participa en la encuesta de percepción sobre violencia y acoso laboral en el servicio público. Invitación a participar en el taller virtual "Desprocesamiento".
28. Difusión de la campaña ¡Somos todas y todos! Por más inclusión para las personas con discapacidad.
29. Alto a la violencia Psicológica.
30. Hoy es el día universal de los Derechos Humanos.
31. Alto a la violencia en contra de mujeres y niñas.
32. Hablemos del Permiso de Paternidad.
33. Invitación Especial: Estancias infantiles y/o pago supletorio para 2022

TELECOMM

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 4.6.3 -2.7.4.)

"CÍRCULOS DE LECTURA PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN EL ORGANISMO Y FAMILIARES.

PLATAFORMA ZOOM"

La creación de espacios de lectura, dirigidos a las y los trabajadores de Telecomm y sus familias por medio de la plataforma *zoom*.

EFEMÉRIDES

"Haciendo uso de medios electrónicos a través del correo Igualdad Sustantiva, correo institucional de Telecomm en materia de género, se envía un *flyer* -invitación dirigido a todo el personal que labora en TELECOMM en portar una prenda naranja o instrumentar alguna acción que refleje nuestro compromiso como organismo en la prevención de la violencia de género.

PROTECTOR DE PANTALLA

"Se coloca material audiovisual alusivas al 25 de enero como protector de pantalla (*wallpaper*) en los equipos de cómputo del personal que labora en oficinas centrales.

"VIDEOCONFERENCIA "PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPACIOS DIGITALES"

PLATAFORMA ZOOM"

Las(os) participantes reconocerán manifestaciones de la violencia digital, las consecuencias en la vida de las víctimas y quienes son los principales agresores para considerar medidas de prevención y resiliencia de agresión digital.

UNIDAD DE TRANSPARENCIA

(LINEA DE ACCIÓN PROIGUALDAD 1.1.4)

"Día Naranja 25 de cada mes"

Portar un distintivo Naranja para apoyar la lucha contra la violencia hacia las mujeres

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La programación anual de actividades en materia de género se ha visto modificada por el contexto de contingencia por la pandemia Covid-19. Esta modificación ha llevado a realizar adaptaciones de manera virtual en cuanto a difusión, reuniones, capacitación, etcétera.

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>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.</p> <p>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.</p>

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.

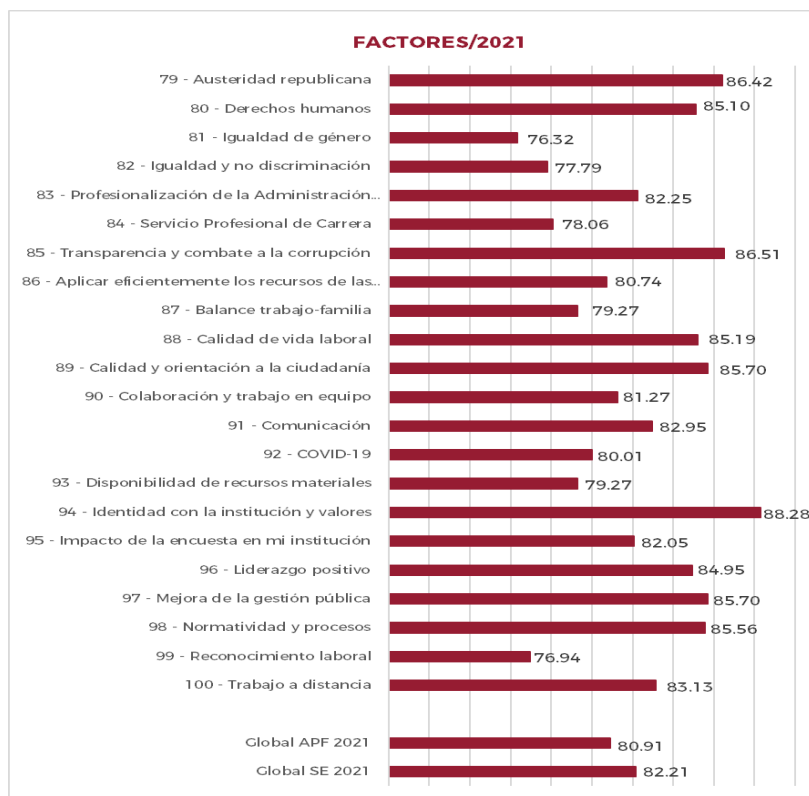
Lo anterior equivale a la participación de 1,278 mujeres y 1,032 hombres; representando un 55% y 45% respectivamente. La mayor participación sigue siendo por parte de las mujeres.

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:

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

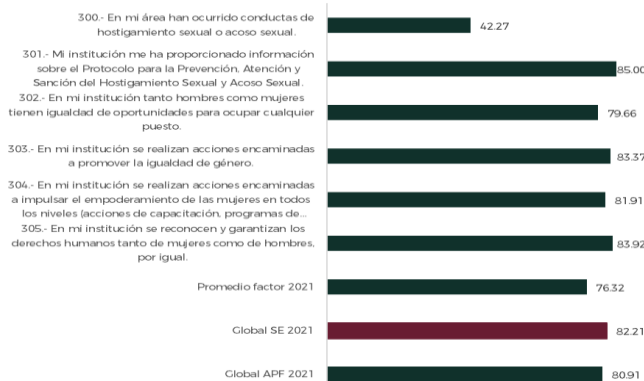
Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres



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 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.

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

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, 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:

No.	Número de boletín	Tema	Fecha de envío
1.	002	Día Mundial del Braille	04/02/2022

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			
2.	011	Día internacional de la Educación	24/01/2022
3.	024	Inicia con tu capacitación 2022	01/02/2022
4.	030	Día Mundial de lucha contra el cáncer	04/02/2022
5.	032	Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina	06/02/2022
6.	036	Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia	11/02/2022
7.	037	Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia	11/02/2022
8.	037	Día de la Mujer Mexicana	15/02/2022
9.	042	Día de la Mujer en las Américas.	18/02/2022
10.	045	Día Mundial de la Justicia Social	20/02/2022
11.	046	Día Internacional de la Lengua Materna	21/02/2022
12.	051	Día Nacional por la Inclusión Laboral	27/02/2022
13.	053	Día Internacional de la Cero Discriminación	01/03/2022
14.	056	¿Qué significa el listón morado?	08/03/2022
15.	057	Día Internacional de la Mujer	08/03/2022
16.	072	Día Internacional de la Eliminación de la discriminación racial	21/03/2022
17.	077	Día Internacional del Derecho a la Verdad en relación con Violaciones Graves de los Derechos Humanos y de la Dignidad de las Víctimas.	24/03/2022
18.	078	Vístete de naranja y únete	24/03/2022
19.	079	Día Naranja	25/03/2022
20.	085	Día Internacional de las Empleadas del Hogar	30/03/2022

Obstáculos y oportunidades durante la operación
A pesar de que en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal DOF 30-11-2018 se establezca el Transitorio Vigésimo Primero .- El Ejecutivo Federal deberá instituir las Unidades de Género de la Administración Pública Federal en un plazo de 60 días naturales a partir de la entrada en vigor del Decreto, se sigue presentando un desconocimiento de las funciones que tienen las Unidades de Género en la APF con responsabilidad de cumplir los tratados y recomendaciones nacionales e internacionales, así como de

Obstáculos y oportunidades durante la operación

generar una política de igualdad al interior, que permita obedecer el mandato internacional de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género.

Derivado del regreso a las actividades presenciales, la SUIG atenderá en todas las actividades las medidas sanitarias respectivas.

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: 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 SEN² 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 becas³.

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

Al primer 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.

² 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).

³ 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.

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

En la UAM se contribuye a la construcción de sociedades basadas en los principios de derechos humanos y equidad de género mediante diversas acciones como: **1) Creación de planes y programas de estudios enfocados a tratar temáticas de las mujeres**, el género y los feminismos múltiples, y complejos que permiten avanzar en el análisis de las diversas realidades de las mujeres y de las relaciones entre los géneros, como es el caso de la Maestría en Estudios de la Mujer y el Doctorado en Estudios Feministas; **2) Intervención de instancias dentro de las Unidades Académicas** como el Bufete Jurídico de la Unidad Azcapotzalco, el cual atiende las problemáticas de género; en lo penal: delitos de violencia familiar y violaciones; en el ámbito familiar: violencia y divorcios; en lo laboral: discriminación en el trabajo por enfermedad, embarazo o incapacidades que sean consecuencia de padecimientos o accidentes en el centro de trabajo, y de propiedad. En esta misma unidad académica, se creó la Unidad de Género y Diversidad Sexual (UGEDIS), la cual tiene el propósito de diseñar y aplicar programas y acciones para la incorporación de una política de género transversal, orientada a eliminar las desigualdades por razones de género, orientación sexual o de cualquier otra naturaleza. La Coordinación de Bienestar Universitario y Género de la Unidad Lerma quien se encarga entre otras actividades, de coordinar diversas acciones para promover el bienestar universitario y la equidad, asesorar a la comunidad universitaria sobre el uso adecuado de lenguaje incluyente.

En la Unidad Cuajimalpa, a través de la Unidad Especializada en Igualdad y Equidad de Género en la cual se brinda atención y prevención de la violencia de género (acompañamiento jurídico, 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 primer trimestre de 2022 destacan los siguientes:

Foros: “1er Foro UAM para repensar la economía Social y solidaria. Mesa Gestión y políticas públicas (I). Presupuesto con perspectiva de género”. **Conferencias:** “Conferencia magistral Transversalidad de la perspectiva de género en los ambientes universitarios”; “Oferta Académica de Educación Continua. Equidad de género en la vida cotidiana y laboral”; “Presentación de resultados del Diagnóstico para el fortalecimiento

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 la perspectiva de género en la UAM Cuajimalpa"; "Segundo Encuentro Universitario Arte, Género y Diseño. Acciones y retos desde el arte y el diseño en la perspectiva feminista"; "Diálogos sobre experiencias universitarias con la perspectiva de género"; "La educación con perspectiva de género en los campos del diseño en la educación universitaria"; "XIV Seminario Departamental de Investigación. Análisis multidisciplinares de la pandemia de COVID-19. La brecha salarial de género en México: componentes que explican la brecha antes y durante la pandemia de COVID-19".

Conversatorio: "¿Cómo investigar sobre violencia de género cuidándonos?"; "Experiencias desde la Unidad Especializada en Igualdad y Equidad de Género de la UAM-C"; "Hacia dos años de la implementación del Protocolo para la Prevención y Atención a la Violencia de Género en la UAM Iztapalapa"; "Mujeres y Territorio. Codiseño con perspectiva de género"; "Prevención de la desaparición forzada con perspectiva de género"; "Problemas del mundo cotidiano, realidades actuales: género, familia y arte. Tema: Violencia masculina contra las mujeres que trabajan".

Grupo de reflexión para hombres: "La violencia contra las mujeres en espacios públicos e instituciones"; "Los derechos humanos de las mujeres". **Grupo de reflexión para mujeres:** "La violencia contra las mujeres como un problema social. Experiencias de violencia en la familia de origen y en la actual"; "Mitos y realidades de la violencia contra las mujeres". **Curso-Taller:** "Jornadas por la equidad 2022. Rumbo al 8 de marzo: Día Internacional de la Mujer Trabajadora. Taller de danzaterapia: acompañándote para sobrevivientes de violencia"; "La Unidad Especializada en Igualdad y Equidad de Género te invita al: Taller Amor romántico y juventudes"; "Aproximaciones a la perspectiva de género en la UAM Cuajimalpa"; "Claves para la atención a la violencia de género y buen trato en el aula"

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 primer trimestre de 2022, se beneficiaron 227 personas, de las cuales el 56.4 por ciento se otorgaron a mujeres. El grupo etario predominante es para el rango de 30 hasta 44 años (135) y de este grupo, el 57.0 por ciento son mujeres. Se beneficiaron a 5 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 primer trimestre de 2022, los avances son los siguientes: Se pagaron 227 becas de las cuales el 56.4 por ciento son mujeres. El grupo etario predominante es para el rango de 30 hasta 44 años (135) y de este grupo, el 57.0 por ciento son mujeres. Se beneficiaron a 5 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 a sus méritos académicos, de tal forma que, si hoy las mujeres son mayoría en la matrícula de esta Universidad, es porque así las mujeres lo han logrado, con base en sus propios méritos.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el primer trimestre el indicador reflejó un porcentaje de 100.7 por ciento, equivalente a 138,202 mujeres que acceden y permanecen en la educación superior y posgrado con respecto de 263,825 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 primer trimestre, se alcanzó una meta de 14 actividades académicas con perspectiva de género, derechos humanos, derechos de las personas con discapacidad y la no discriminación, cifra superior a su estimación en 107.7% por ciento.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Las actividades realizadas fueron:

La construcción de los vínculos entre mujeres.

Diplomado Relaciones de Género.

Género y Políticas Públicas. Sesión 1.

Género y Políticas Públicas. Sesión 2.

Águilas de Kristy Guevara-Flanagan y Maite Zubiaurre.

Gandallas. Las fuentes culturales de la violencia en México.

Detención migratoria. Prácticas de humillación asco y desprecio.

Debate Feminista y el *Open Gender Journal*.

Crítica cultural y género.

Analítica y perspectiva de género dirigida al pensamiento diseñístico.

Teoría feminista contemporánea.

Investigación con perspectiva de género: herramientas para un análisis.

Teorías y métodos feministas para la investigación sobre género y COVID.

Género hombres y masculinidad(es): fundamentos teóricos-metodológicos.

La meta alcanzada fue de 746 mujeres participantes de un total de 934, 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 lo 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 las alumnas de alto rendimiento académico para que obtengan becas, con el fin de que puedan acceder, permanecer y concluir sus estudios satisfactoriamente, de acuerdo con su perfil y preferencias académicas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cierre del primer 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. Al primer trimestre, se registró un monto de \$ 55,237,111 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 con 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 2020, elaborado por la Dirección de Información Institucional del Instituto Politécnico Nacional, se cuenta con una comunidad de 230,283 (94,955 mujeres y 135,328 hombres) personas que 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 el 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 las/os docentes sobre la importancia de usarlos como una herramienta en el ámbito educativo del IPN y propiciar la igualdad de género, la tolerancia, la empatía y el respeto en las aulas. 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, ESQIE 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

ANEXO 2 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 IPN 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 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 se 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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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 Mentoras, cuyo propósito es sensibilizar y capacitar a las politécnicas en mentoras, brindarles las herramientas que les permitan más adelante replicar el 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, 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, ESIQIE, UPIICSA, UPIIZ, ENMyH y ESIA Tecamachalco,), 15 Centros de Investigación (CIBA Tlaxcala, CIECAS, CICATA Legaria, CICATA Altamira, CICIMAR, CIDETEC, CIIEMAD, 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).

Obstáculos y oportunidades durante la operación

En el primer trimestre se continuó presentando una alta movilidad de las/los integrantes de las ReG; para mitigar esta problemática y otras más que afectan su desempeño, se 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.

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: 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

Emisión y publicación de la Convocatoria General de Becas que incluyen criterios de priorización para favorecer la equidad de género en el otorgamiento de becas en el IPN.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

- Los alumnos que registran su solicitud de becas en el Sistema Informático de Becas del IPN no cumplen con la totalidad de requisitos o no concluyen con el trámite para poder acceder a una beca.
- La constante rotación de personal que se presenta entre los responsables de becas de las diferentes unidades académicas dificulta la continuidad en la operación de los procesos.
- La información académica que proporciona la Dirección de Administración Escolar del IPN no está actualizada en su totalidad, situación que dificulta la asignación de becas por parte de las unidades académicas.

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: 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.

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

Matrícula ciclo escolar 2019-2020	Hombres	Mujeres	Total
Total de la Matrícula	2,389,477	2,541,723	4,931,200
Administración y negocios	498,892	632,278	1,131,170
Agronomía y Veterinaria	70,839	48,356	119,195
Artes y Humanidades	84,189	107,832	192,021
Ciencias de la salud	196,390	405,511	601,901
Ciencias Naturales, matemáticas y estadística	72,728	72,015	144,743
Ciencias sociales y derecho	370,939	536,392	907,331
Educación	110,906	304,768	415,674
Ingeniería, Manufactura y Construcción	709,082	301,582	1,010,664
Servicios	71,068	69,210	140,278
Tecnologías de la información y la comunicación	204,444	63,779	268,223

Fuente: Anuario Estadístico de Educación Superior 2019-2020, ANUIES.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

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

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa para el Desarrollo Profesional Docente

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: 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 (DGFC), identifica como población objetivo al personal docente, técnico docente, con funciones de dirección, de supervisión y con funciones de asesoría técnica pedagógica de centros educativos públicos a nivel nacional, que se encuentren sujetos a programas 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 DGFC 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

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

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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el primer trimestre de 2022 se ha diseñado una Estrategia Nacional de Formación Continua con alcances al ejercicio 2024 que próximamente se difundirá, la cual representa el documento normativo que 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 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 mantienen las restricciones de convivencia social como consecuencia de la emergencia sanitaria derivada del virus SARS-CoV2 (COVID-19), a pesar de que se tienen controladas las acciones de seguimiento a distancia entre esta DGFC y las AEE, de cierta manera se complica la operación de acciones planificadas en el primer trimestre del año; por otra parte, las gestiones para desarrollar y publicar la Estrategia Nacional de Formación Continua 2022 no han sido sencillas toda vez que esta UR 173 no cuenta con titula, sin embargo, se ha desarrollado trabajo colaborativo a distancia desde el año 2020 lo que ha facilitado la ejecución de ciertas actividades, se mantiene la comunicación permanente vía conferencia, vía correo electrónico y vía telefónica a fin de no detener procesos, y dar continuidad a las actividades planificadas.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa de Becas Elisa Acuña

Ramo: 11 Educación Pública

Clave de la UR: 600

Nombre de la UR: Subsecretaría de Educación Media Superior

Clave del Pp: S243

Nombre del Pp: Programa de Becas Elisa Acuña

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

Número y denominación de la acción: 357. Fomentar o impulsar el desarrollo de capacidades científicas y tecnológicas en los alumnos de Educación Media Superior, así como, contribuir a la formación profesional y superación académica del personal académico, personal académico-investigador, investigadores/as personal con funciones de dirección, y/o docentes de Instituciones Públicas de Educación Media Superior.

Definición de la población objetivo

Alumnos/as inscritos en alguna Institución de Educación Media Superior (IEMS) participante en el ciclo escolar vigente y/o personal docente, personal académico y profesores/as investigadores/as, investigadores/as y personal con funciones de dirección (directores/as) pertenecientes a alguna Institución Pública de Educación Media Superior (IPEMS) participante, en el ciclo escolar vigente.

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

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

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

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 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.
3. 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.

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 no ha otorgado becas durante el primer trimestre (enero-marzo) del presente ejercicio fiscal, toda vez que se encuentran en curso el procedimiento para la selección de beneficiarios/as (registro de solicitudes de los/as aspirantes, verificación de requisitos y criterios, validación, confronta de padrones, criterios de priorización y publicación de resultados).

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

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: 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.

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

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).

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.

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 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%).

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.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

En este periodo se revisaron los siguientes documentos: "REGLAS DE OPERACIÓN DEL PROGRAMA LA ESCUELA ES NUESTRA PARA EL EJERCICIO FISCAL 2022 S282" perteneciente a la Dirección General La Escuela Es Nuestra (DGLN) y "Reformas a las REGLAS DE OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE PARA EL EJERCICIO FISCAL 2022 S269" perteneciente a la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte (CONADE) con la finalidad de hacer las observaciones pertinentes para la incorporación de las perspectivas de género y de derechos humanos.

En las primeras Reglas de Operación por ejemplo se les solicito: "De conformidad con ACUERDO V por el que se emiten los Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en las Reglas de Operación de los programas presupuestarios federales (DOF 26/06/2016), El diagnóstico debe incluir características sociodemográficas de la población objetivo, con estadísticas desagregadas por sexo cuando proceda, que ilustren la situación de las Mujeres en la problemática que atiende el programa, considerando que existen desigualdades por razones de género que pueden crear distintas necesidades de atención entre Mujeres y Hombres." Y en las segundas Reglas de Operación se les solicito: "De conformidad con el acuerdo X por el que se emiten los Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en las Reglas de Operación de los programas presupuestarios federales (DOF 26/06/2016), El lenguaje incluyente deberá aplicarse en todos los documentos del Programa y en especial en el documento de las reglas de operación. Por lo tanto, en su redacción se evitará el uso de acotaciones o frases que establezcan que, los términos utilizados en masculino contienen implícitamente la referencia a Mujeres y a Hombres por igual "

En el marco de los trabajos que realiza la Coordinación Sectorial de Igualdad de Género y Programas Transversales en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de Educación Pública, esta Coordinación realizó la revisión del documento denominado "**Bases para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de Educación Pública**" para que dichas bases integraran debidamente el Protocolo y Procedimiento para la Atención y Presentación de Denuncias en Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; el Protocolo y Procedimiento para la Atención y Presentación de Denuncias por Presuntos Actos de Discriminación y Protocolo y Procedimiento para Prevenir, Atender y Erradicar el Hostigamiento Laboral, Acoso Laboral y Maltrato Laboral, así como también contara con perspectiva de género.

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 coordinación con la Dirección General de Presupuesto y Recursos Financieros se puso en marcha el "Cronograma de actividades a realizar para el seguimiento del Anexo 13" a los ocho Programas Presupuestarios responsabilidad de la SEP con recursos asignados en el **Anexo 13 "Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres"** del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2022:

- S072 Programa de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez
- S243 Programa de Becas Elisa Acuña
- S283 Jóvenes Escribiendo el Futuro
- S311 Beca Universal para Estudiantes de Educación Media Superior Benito Juárez
- E010 Servicios de Educación Superior y Posgrado
- E021 Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico
- S247 Programa para el Desarrollo Profesional Docente
- E032 Políticas de igualdad de género en el sector 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

Con base en el citado cronograma se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Se solicitó la designación de enlaces a las 8 Unidades Administrativas (DGFCDD, DGEIIB, SEMS, UPN, CNBBBBJ, IPN, UNAM, UAM) con programas presupuestales con recursos del anexo 13 del PEF, para reportar información del seguimiento trimestral de estos programas.
- Se notificó el monto del presupuesto etiquetado para el Ejercicio Fiscal 2022.
- Se llevó a cabo una reunión de trabajo con los enlaces Anexo 13, en donde se revisó el comportamiento presupuestal de los Pp con recurso en el Anexo 13; las áreas responsables presentaron los resultados obtenidos en los últimos tres ejercicios fiscales; se establecieron los parámetros para requisitar el formato “Criterios para determinar el Factor/Porcentaje del Anexo Transversal Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” y se orientó para el llenado del formato en línea “Anexo Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” y periodo de registro
- Se brindó asesoría para el registro en línea de la información e indicadores con los que se dará seguimiento al uso de los recursos, por parte del Instituto Nacional de la Mujeres (INMUJERES) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHyCP).
- Se emitieron observaciones y recomendaciones respecto a la información registrada en el formato en línea a la Universidad Autónoma Metropolitana, Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez, Instituto Politécnico Nacional.

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:

- Se solicitó la designación de enlaces PROIGUALDAD-SEP de 24 unidades administrativas (SEB, SEMS, SES, JOS, UPEEE, DGLEEN, UANLYR, DGRHYO, DGCS, CONADE, CONAFE, CNBBBBJ, CG@prende.mx, Conalep, COLBACH, CETI, USICAMM, AEFCM, INIFED, TecNM, IPN, UnADM, INEA, CONOCER) 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 a la atención de las 60 Acciones Puntuales (AP) en las que la SEP tiene injerencia.
- El 17 de febrero se realizó una reunión de trabajo con la Coordinación de Asuntos Jurídicos del Inmujeres con el objeto de establecer la ruta de trabajo que permita avanzar en el cumplimiento transversal de la acción puntual 3.1.2. Promover adecuaciones al marco legal y programático que regula el sistema educativo a fin de favorecer la incorporación de los enfoques de género, intercultural e interseccional, que permitan la inclusión la permanencia educativa de las mujeres con mayores desventajas, del PROIGUALDAD.
- En el mes de febrero se llevó a cabo la Reunión de Trabajo para la instrumentación 2022 del PROIGUALDAD con veintitrés Enlaces que fueron designados 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. (organismos descentralizados y desconcentrados); plataforma de Seguimiento PROIGUALDAD

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Se gestionó y coordinó la definición de los “compromisos 2022” para la atención de las Acciones Puntuales del PROIGUALDAD a las veintitrés UR, a través del “*Formato para el registro de compromisos institucionales 2022 para el seguimiento al PROIGUALDAD*” diseñado para el efecto.
- A través de la emisión de comentarios, observaciones y recomendaciones se asesoró a 12 Unidades Administrativa (SEMS, SES, JOS, CONADE, CONAFE, CNBBBJ, CETI, USICAMM, AEFCM, TecNM, IPN, INEA) respecto a la definición de compromisos 2022 para la atención de las AP del PROIGUALDAD responsabilidad de la SEP.
- Análisis y Registro en la “Plataforma de Seguimiento PROIGUALDAD” de los compromisos definidos por los enlaces PROIGUALDAD-SEP para la atención de las AP responsabilidad de la SEP.

Adicionalmente a petición del INMUJERES se realizaron las siguientes gestiones para reportar los avances 2021 de los compromisos registrados en la Plataforma de Seguimiento PROIGUALDAD para el cumplimiento de las Acciones Puntuales:

- Se revisaron los compromisos establecidos con objeto de validar o eliminar los que no eran viables.
- Se solicitó información de avance a 07 Unidades administrativas (CG@PRENDE.MX, AEFCM, CONALEP, CONOCER, DGGEYET, DGDC, DGRHYO), vía los cuestionarios establecidos por el INMUJERES los cuales se adecuaron para requisitarse en línea.
- Se revisó y registró la información de avance reportada por las áreas.

En atención a la solicitud emitida por el Órgano Interno de Control de la SEP se elaboró un INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (PROIGUALDAD 2020-2024), correspondiente al ejercicio fiscal 2021.

En atención a la designación del titular de la Dirección General de Educación Indígena, Intercultural y Bilingüe, Alfonso Hernández Olvera, como enlace de la Secretaría de Educación Pública para dar seguimiento a la atención de las acciones puntuales responsabilidad de la SEP en el marco del **Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) 2021-2024**, se hizo entrega de la información que da cuenta de los trabajos previos realizados por la Coordinación Sectorial de Igualdad de Género y Programas Transversales:

- Minutas de las reuniones de trabajo CONAPRED-SEP.
- Directorio de enlaces SEP-PRONAIND, con los datos de contacto de 28 personas servidoras públicas.
- Matriz de Acciones Puntuales PRONAIND-SEP 2021-2024” con la identificación de los programas presupuestales, estrategias y/o proyectos que en el ámbito de competencia de cada UA contribuya a la atención de las acciones puntuales responsabilidad de la SEP.
- Documento con el análisis de acciones y/o programas que pueden abonar a los ocho proyectos que propone CONAPRED para la atención del PRONAIND

En el marco del **Programa Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (PRONAPINNA) 2021-2024**, en dicho periodo se solicitó la designación de enlaces al interior de la Secretaría. Las áreas que participaron 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), Dirección General La Escuela Es Nuestra (DGLÉN), Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural (DGESUI), Dirección General de Materiales Educativos (DGME),

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Dirección General de Educación Superior para el Magisterio (DGESuM), Tecnológico Nacional de México (TecNM)

En atención a la solicitud realizada por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), sobre la definición de acciones a realizar desde la SEP durante el ejercicio fiscal 2022 en el marco del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM) 2021-2024, se realizaron las siguientes acciones:

- El 4 de marzo se realizó una Reunión virtual de trabajo con las y los enlaces de 27 unidades administrativas y organismos descentralizados la SEP para el PIPASEVM, la cual tuvo el objetivo de acordar la ruta de trabajo para el reporte de las actividades, integración y envío a la CONAVIM.
- Se revisó la información entregada por las áreas e instancias y durante el proceso de integración de la información, se dio asesoría a algunas de éstas, destaca la retroalimentación que se dio a siete áreas e instancias: Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural (DGESUI), Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México (AEFCM), Instituto Politécnico Nacional (IPN), Universidad Pedagógica Nacional (UPN), Colegio de Bachilleres (COLBACH), CONALEP, DGB.
- El 31 de marzo, se envió correo electrónico a la CONAVIM, en el que se adjuntó el formato que concentró el reporte de **28 áreas e instancias de la SEP (Sector Central, Órganos Desconcentrados y Organismos Descentralizados)**, con las acciones a realizar desde la Secretaría de Educación Pública durante el ejercicio fiscal 2022 en el marco del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM) 2021-2024

A petición de la Coordinación Técnica Administrativa de la Subsecretaría de Educación Superior, y con la finalidad de contribuir en la sensibilización de las personas servidoras públicas de esa Unidad Administrativa, se envió a la Coordinadora Técnica un documento con la oferta educativa de 2022 para la sensibilización y capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación y respeto a los derechos humanos.

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 de la **Comisión para el Seguimiento de las Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW)**, se adiciono al Segundo Informe de actividades de la Comisión información de la mesa de Educación en la que se describen las acciones realizadas desde el sector educativo para atender las recomendaciones relacionadas con la mejora de la infraestructura escolar; la prevención de embarazo en adolescentes; fomento a las vocaciones STEM y prevención de la violencia.

Así mismo, se realizó una reunión de trabajo con las representantes de la Secretaría de Relaciones Exteriores y del Instituto Nacional de las Mujeres con el objeto de avanzar en la organización de los trabajos a realizar en 2022 para la Atención a las recomendaciones del Comité CEDAW; los temas abordados fueron:

- Identificación de temas pendientes de atención - Mesa de Educación.
- Actualización de los enlaces de las instituciones que forman parte de la Mesa de Educación.
- Periodicidad de las reuniones de la Mesa de Educación.
- Mecanismo para establecer contacto con OSC enfocadas en el tema educativo para conocer los temas que plantearían al Comité CEDAW.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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:

- a) Se participó en tres reuniones de trabajo en las que se abordaron los siguientes temas:
 - Informe 2021 de la Comisión para la Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes Migrantes y Solicitantes de la Condición de Refugiado Comisión de Migración.
 - Modelo de Cuidados Alternativos para Niñas, Niños y Adolescentes Migrantes, Solicitantes de Asilo y Refugiados.
 - Presentación del cronograma de trabajo para la elaboración de la Guía Operativa para Acceso a la Educación de Niñas, Niños y Adolescentes en Situación de Migración.
 - Reporte de los resultados de la consulta a albergues de sociedad civil sobre las temáticas a considerar para reuniones con albergues contempladas en el Programa de Trabajo 2022.
 - Mecanismos de Participación.
 - Avances del Plan Estratégico de Acciones para la Atención a Niñas, Niños y Adolescentes en Situación de Movilidad (PEAANNAM), particularmente de la estrategia “Coordinación para la eficaz intervención de las Procuradurías de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes” y la acción “Proyecto para el fortalecimiento a las Procuradurías de protección mediante la contratación de equipos multidisciplinarios que auxilien en la elaboración de medidas de protección y determinación de Interés Superior del Niño”.
 - Presentación sobre la Segunda Fase del Plan de Contingencia en Vacunación y Trazabilidad de Esquemas de Vacunación en Niñas, Niños y Adolescentes en situación de Movilidad.
- b) Se revisó y enviaron observaciones al Informe 2021 de la Comisión de Protección Integral de NNA migrantes y solicitantes de la condición de refugiado.
- c) Se elaboró y presentó ante el Grupo de trabajo de la Comisión el Cronograma de Trabajo para la elaboración y difusión de la Guía Operativa para Acceso a la Educación de NNA en situación de Migración.
- d) La Coordinación Sectorial de Igualdad de Género y Programas Transversales para incorporarse a los trabajos manifiesta su disposición para participar en los trabajos relacionados con el Proyecto “INCLUSIÓN A LA EDUCACIÓN BÁSICA DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES (NNA) EN SITUACIÓN DE MIGRACIÓN EN MÉXICO” que la Secretaría de Educación Pública desarrolla en alianza con el Fondo Conjunto México-Alemania (FCMA) y el apoyo de UNICEF. Esta situación será notificada a la SE-SIPINNA ya que con el “Protocolo de acceso a las escuelas” que se desarrollará en el “Proyecto de Inclusión” se cubriría el compromiso de la SEP en el marco de la Comisión para la Protección Integral de NNA migrantes y solicitantes de la condición de refugiado para la elaboración de la “Guía Operativa para el Acceso a la Educación de NNA en situación de Migración” y con ello evitar la duplicidad de esfuerzos.

En el marco del **Programa Nacional de Derechos Humanos**, se realizó una reunión con representantes de la Dirección General de Política Pública de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación, en la que se abordaron los siguientes puntos:

- Retroalimentación respecto a los contenidos del Primer Informe de Avances y Logros 2021 del PNDH 2020-2024 y pertinencia del formato mediante el cual se requirió la información.
- Método de trabajo que instrumentarán para la atención de las acciones puntuales en las que la “Dependencia o Entidad coordinadora” de las acciones puntuales es una instancia distinta a la SEP.
- Mecanismo y periodos en los solicitarán los avances en la atención a las acciones puntuales en 2022.

En el marco de la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA), se solicitó a los Titulares y Enlaces de 21 áreas e instancias de la SEP la información sobre las acciones realizadas en el marco de la ENAPEA, para integrar el Informe Ejecutivo 2021. En el proceso de integración del informe, se mantuvo comunicación con algunas de las áreas para retroalimentar lo presentado. A partir de lo reportado por las 21 áreas, se integró el **“Informe 2021 de la Secretaría de Educación Pública, en el Marco de la ENAPEA (2021-2024)”**, el cual se envió el 14 de febrero del 2022 al INMUJERES, en su carácter de Secretaría Técnica del Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (GIPEA).

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el marco 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 las actividades-compromisos a realizar en el 2022 que atiendan a las acciones puntuales planteadas en dicho Programa. Las áreas que participaron 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 (DGFCD), 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), Dirección General La Escuela Es Nuestra (DGLÉN), Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural (DGESUI), Dirección General de Materiales Educativos (DGME), Dirección General de Educación Superior para el Magisterio (DGESuM), Tecnológico Nacional de México (TecNM).

Con el objetivo de integrar el Tercer Informe de las Acciones y Resultados de la **Estrategia Nacional de Seguridad Pública (ENSP)**, se coordinó al interior de la Secretaría la conformación del reporte que contiene la información de los resultados de las acciones sustantivas y proyectos institucionales que impactaron en materia de seguridad pública, durante el periodo comprendido del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022. Las áreas que participaron son: Subsecretaría de Educación Básica (SEB), Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS), Subsecretaría de Educación Superior (SES), Coordinación General @prende.mx, Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez (CNBBBJ).

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

En el marco del 8 de marzo, se realizó una **Campaña de sensibilización** que consistió en la difusión de materiales digitales, a través del correo de Comunicación Interna de la Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (DGTIC), al cual acceden las personas servidoras públicas del Sector Central de la SEP, con los siguientes comunicados:

- **Comunicado “Te invitamos a las actividades para la Conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres. ¡Participa!”:** difundido los días 04, 11, 18 y 25 de marzo, con la finalidad de dar a conocer a las y los servidores de las SEP, las sesiones informativas de sensibilización programadas para la conmemoración de la efeméride.
- **Comunicado “¡Participa en el Muro electrónico del reconocimiento de la aportación de mujeres a la educación!”:** se difundió el 8 y el 11 de marzo y tuvo la finalidad de que las y los servidores públicos del Sector Central de la SEP respondieran un formulario de forms, el cual simulaba un muro virtual,

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

en el que las personas participantes plasmaron sus compromisos por la igualdad sustantiva; en total se contó con 293 participaciones.

- **Comunicado: “La violencia en el ámbito digital y mediático”:** consistió en la redifusión de una infografía, los días 7, 22 y 31 de marzo, que contiene cifras y conceptos sobre el tema, así como enlaces de páginas que brindan más información.
- **Comunicado: Infografía Situación de las Mujeres en México:** se elaboró la infografía, se coordinó el diseño del comunicado con el área de la DGTIC y se difundió el 31 de marzo.

Se realizó la **Campaña de difusión del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual**, la cual consistió en 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”! (17 y 29 de marzo).
- ¡Te invitamos a conocer el PROTOCOLO para la prevención_ atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual! (22 y 30 de marzo).
- Procedimiento para presentar denuncias en casos de Hostigamiento y Acoso Sexual (18 y 29 de marzo).

En el marco de la ENAPEA, se realizó la difusión con las y los enlaces de 21 áreas e instancias del Sector Central y desconcentrado de la SEP, con la finalidad de que pudieran utilizar los materiales de la Campaña ¡Yo Decido! con el lema ¡Yo Decido cómo vivir el amor libremente!, en sus actividades programadas con jóvenes y adolescentes de 15 a 19 años.

Se difundió el documento “Resultados del estudio sobre violencia en la era COVID-19. (VoCes-19)” y la convocatoria para la segunda ronda de levantamiento de la encuesta VoCes-19, mediante correo electrónico del 21 de enero, dirigido a las y los enlaces de la Subsecretarías de Educación Media Superior y Superior que reportan acciones para la Comisión para poner fin a toda forma de violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes (COMPREVNNA), y en el marco del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (SNPASEVM).

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 enero, febrero y marzo del 2022.

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.

Se envió mediante correo electrónico una invitación dirigida a cuatro áreas del Sector Central de la SEP para sumarse a las acciones para promover la igualdad, la No discriminación y contribuir a la erradicación de la violencia de género en la SEP, en el marco del **“Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual”:**

- Dirección General La Escuela Es Nuestra (DGLEN)
- Dirección General de Bachillerato Tecnológico de Educación y Promoción Deportiva (DGBTEYPD)
- Coordinación General de Enlace Educativo (CGEE)
- Dirección General de Presupuesto y Recursos Financieros (DGPYRF)

En el marco de la implementación del **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal**, publicado el 3 de enero de 2020 en el DOF; y en cumplimiento a lo establecido en los numerales 14, 15 y 22, derivado del proceso 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

evaluación de cinco funcionarias de la Secretaría, durante el mes de enero el Instituto Nacional de las Mujeres emitió **tres constancias** de certificación en el marco de la competencia **“Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal”**.

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.

En el marco del 8 de marzo. Día Internacional de las Mujeres, con la finalidad de promover la reflexión entre las y los servidores públicos del Sector Central y Desconcentrado de la SEP, se realizaron **cuatro sesiones informativas** virtuales para la sensibilización, en las cuales se contó con la colaboración y ponentes del Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones (INEHRM) y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH); además, se realizó un cine debate, lo cual se detalla a continuación:

- **Conferencia “Enseñanza de la historia de las mujeres en Educación Básica”,** 8 de marzo (**193** personas participantes).
- **Conferencia “Igualdad de género”,** 16 de marzo (**211** personas participantes).
- **Conferencia “Derechos Humanos de las mujeres”,** 23 de marzo (**171** personas participantes).
- **Conferencia “Violencia de género, hostigamiento y acoso sexual”,** 30 de marzo (**358** personas participantes).
- **Cine debate “Talentos Ocultos”,** realizado el 15 de marzo (**154** personas participantes).

El total de áreas participantes en estas actividades fue de **35 Unidades Administrativas** e instancias del sector desconcentrado y descentralizado. Es importante mencionar que esta Coordinación considera que un área ha sido sensibilizada cuando supera 40 participaciones, en tal sentido, en este trimestre se sensibilizaron a un total de siete áreas, esto es porque acumularon más de 40 participaciones en las actividades de sensibilización, lo cual supera la meta programada debido al interés que generaron las actividades.

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 la versión ejecutiva del documento **“Brechas de Género en el Sector Educativo”,** el cual aporta un análisis de las brechas de género como una vertiente de trabajo para contribuir a tomar decisiones que aporten al cierre de éstas; se presenta en esta versión ejecutiva para que sirva de apoyo a las áreas e instancias de la SEP para su difusión y sensibilización en el tema.

Otras Actividades:

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

a) Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo (GIPEA):

- Se participó de manera virtual en la Vigésimo Séptima Reunión Ordinaria del GIPEA del 16 de marzo como instancia coordinadora del Grupo de Trabajo sobre Educación Integral en Sexualidad y

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Capacitación, y se presentó un informe del avance de las acciones realizadas en el marco del Programa de trabajo del GT EIS y C.

- Se realizaron observaciones y comentarios a la Minuta de la 26ª Reunión Ordinaria del GIPEA y al Seguimiento de Acuerdos, estos se enviaron el 8 de marzo, mediante correo electrónico.

b) Mesa Técnica del GIPEA:

- Se asistió y participó virtualmente en la Sexta reunión de la Mesa Técnica, en calidad de instancia coordinadora del GTEIS y C, del 18 de febrero, del cual se presentó y compartió el Programa de Trabajo 2022.

c) Grupo de Trabajo sobre Educación Integral en Sexualidad y Capacitación:

- En Coordinación con la SEMS, se organizaron, se prepararon las presentaciones y se coordinaron las siguientes Reuniones del GTEIS y C:
 - 1ª Reunión Extraordinaria 2022 del GTEIS y C, del 14 de enero.
 - Primera Reunión ordinaria del 2022 del GT EIS y C del 11 de marzo.
 - 2ª Reunión Extraordinaria del GT EIS y C, del 24 de marzo.
- Se realizó el Informe del GTEIS y C, el cual se envió a la Secretaría Técnica del GIPEA, para ser integrado al informe 2021 de la ENAPEA.
- Se realizaron comentarios y observaciones al Módulo I del “Curso de capacitación en línea sobre Educación Integral en Sexualidad para Comunidades Educativas” desarrollado por CONAPO en coordinación con el GTEIS.

d) Grupo de Trabajo para Disminuir a Cero los Embarazos y Nacimientos en Niñas y Adolescentes Menores de 15 años (NAME):

- Se participó de manera virtual en dos Sesiones de planeación estratégica para reestructurar e integrar el Programa de Trabajo 2022 (19 de enero y 14 de febrero).
- Se participó de forma virtual, en la Primera Sesión Ordinaria de la Mesa de Entorno Habilitante del Grupo NAME, del 25 de febrero.
- Se asistió y participó virtualmente en la 1ª Reunión Ordinaria del Grupo NAME, del 2 de marzo.
- Se participó de manera virtual en la Primera Reunión 2022 de la Mesa de Atención y Prevención de la Violencia Sexual del Grupo NAME del 29 de marzo, en la cual se presentaron los avances del Curso en Línea “Orientaciones para prevenir, detectar y actuar en casos de abuso sexual infantil, acoso escolar y maltrato en las escuelas de educación básica”, preparado por la Dirección General de Gestión Escolar y Enfoque Territorial (DGGEET) y presentado por esta coordinación.

e) Grupo de Trabajo para la Estrategia Territorial

Se participó de manera virtual en las siguientes reuniones:

- 1ª Reunión Ordinaria 2022 del Grupo de Territorialización, del 18 de enero.
- 2ª Reunión Ordinaria 2022 del Grupo de Territorialización. del 15 febrero.

En las cuales se reestructuró el Programa de Trabajo del Grupo para 2022.

- Reunión de priorización de estados para el pilotaje de la Estrategia de Territorialización de la ENAPEA, a cargo de EUROsociAL+, 21 de febrero de 2022.
- 1ª Sesión Temática dirigida a los GEPEA: “La importancia de la Planeación estratégica para la elaboración de planes anuales de trabajo para implementar la ENAPEA en el nivel estatal”, 25 de febrero.
- Reunión con el consultor de EUROsociAL+, para revisión del proyecto de pilotaje de la Estrategia de Territorialización de la ENAPEA, del 3 de marzo.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<ul style="list-style-type: none"> 2° Sesión Temática GEPEA: "Perspectiva de Niñez, Adolescencia y Juventudes", del 11 de marzo. Reunión con el GEPEA de Puebla, para revisar la propuesta de Modelo de Territorialización de la ENAPEA, del 24 de marzo. <p>Además, se realizaron las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se realizaron comentarios y observaciones a la Guía Metodológica para la implementación Territorial de la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes y se enviaron mediante correo electrónico del 21 de febrero. En el marco de la estrategia de acompañamiento a los GEPEA de Puebla, San Luis Potosí y Zacatecas, se revisaron los informes Anuales de los GEPEAS de Puebla y San Luis, se realizaron comentarios y observaciones a los documentos y se revisaron en reuniones virtuales con cada uno de los enlaces de los dos GEPEAS (reuniones 11 y 18 de marzo). <p>e) Grupo de Trabajo de Indicadores para el Monitoreo y Seguimiento ENAPEA (GTIMS-ENAPEA).</p> <ul style="list-style-type: none"> Se participó de manera virtual en la Primera sesión ordinaria del 24 de marzo. <p>2. 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> En coordinación con el INMUJERES se realizó la Alineación del Programa de Trabajo 2022 de la Comisión de Prevención al Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencias contra las Mujeres. En coordinación con el INMUJERES, se realizó la revisión y actualización del Programa de Trabajo 2022 de la Comisión de Prevención. <p>3. En el marco de la Comisión para poner fin a toda forma de violencia contra niñas, niños y adolescentes (COMPREVNNA) se realizó lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se revisó el Proyecto de Acta de la Sesión Ordinaria 2021-02 de la COMPREVNNA y se realizaron observaciones, las cuales fueron enviadas mediante correo electrónico del 5 de enero de 2022. El 14 de febrero se llevó a cabo la Reunión 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 revisaron los avances de las acciones programadas para la línea 3.1 del Programas de Trabajo 2021-2024 de la COMPREVNNA, comentando en términos generales cuáles serían los cambios. SIPINNA integró las observaciones al Programa de Trabajo 2022 de la Línea de Acción 3.1 Prevención de la violencia en el entorno escolar, y la envió a esta Coordinación, la cual la hizo del conocimiento de las y los enlaces de las 13 áreas de la SEP que reportan acciones, con el fin de que revisaran y validaran o actualizaran las actividades del programa para 2022. Posteriormente, esta Coordinación

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- revisó los ajustes, integró y envió a la SE SIPINNA el Programa de Trabajo citado, mediante correo electrónico del 17 y 18 de marzo.
- Se revisó el Cuestionario actores estratégicos para la prevención de ESCNNA, como instancia coordinadora al interior de la SEP para los trabajos de la COMPREVNNA se remitió el cuestionario a la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México quien emitió sus opiniones como instancia conocedora de la problemática.
 - 4. Se participó de manera virtual en la **Reunión de seguimiento al Tercer Informe de la Estrategia Nacional de Seguridad Pública**, del 17 de enero.
 - 5. Se participó de forma virtual en la Mesa de análisis para la revisión y discusión de los indicadores asociados al seguimiento y monitoreo de las Estrategias para Atender y Proteger de la **Comité Técnico Especializado en Información sobre la Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (CTEIPIDNNA)**, del 15 febrero.
 - 6. En el marco **del Consejo Nacional para Prevención y Control del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, (CONASIDA)** se participó en la Primera Sesión Ordinaria 2022 del Comité de Prevención del CONASIDA del 31 de enero; y se revisó y realizaron observaciones al Acta de la Segunda Sesión Ordinaria del CONASIDA, éstas se enviaron mediante correo electrónico del 1 de marzo.
 - 7. Se participó de manera virtual en el **Dialogo "Educación integral en sexualidad y género", como parte del Marco Curricular Común de la Educación Media Superior (MCCEMS)**, el evento fue transmitido el 1 de marzo, vía YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=i7c8LBb_Xd0
 - 8. Se asistió de manera virtual al **evento "Firma del Convenio de Colaboración entre la Subsecretaría de Educación Superior y la CONAVIM"** del 1 de marzo, vía Facebook live: <https://www.facebook.com/watch/?v=3178768142449263>
 - 9. En el marco del Programa Educación para el Empleo en la Alianza del Pacífico: Desarrollo Sostenible y Competencias en el Sector Extractivo de Chile, Colombia, México y Perú, a cargo del CICan (*Colleges and Institutes Canada*) y la Asociación canadiense de institutos tecnológicos, se realizaron dos fichas de trabajo y dos entrevistas respecto a dos políticas y buenas prácticas en el Sector Educativo: La participación de la SEP en el marco de la ENAPEA y la Prevención de la violencia en el ámbito escolar, los días 7 y 8 de marzo.
 - 10. Se participó de manera virtual en la **Cuarta Reunión del Grupo Promotor de la Cartilla de Derechos Sexuales y Reproductivos** del 9 de marzo.
 - 11. Se participó de manera virtual en una Reunión con la Coordinación General de @prende.mx, para revisión de la propuesta del **"Programa de Inclusión Digital de Género"**, 29 de marzo de 2022.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a las fechas tan cercanas, y la limitante de personal para ejecutar las actividades y la creciente carga de trabajo, hay actividades en las que se retrasó la entrega en tiempo.

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, 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 31 de marzo, durante el primer trimestre del ejercicio 2022, el programa otorgó becas a 3,696,045 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 UPN de la CDMX es originario de las alcaldías y municipios de la zona metropolitana con mayor rezago socioeconómico: Mila Alta, Tláhuac, Magdalena Contreras, así como Nezahualcóyotl, Ecatepec, Chalco y Chimalhuacán. La gran mayoría de las personas egresadas de Educación Media Superior que ingresan a la UPN provienen 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.

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

La Universidad Pedagógica Nacional (UPN) es una institución de educación superior pública y gratuita que atiende necesidades educativas, en congruencia con las demandas emergentes de la sociedad planteadas en la diversidad del contexto político, económico cultural y social del país. La formación que brinda la UPN incluye la cultura de la responsabilidad social orientada al desarrollo integral de la comunidad universitaria.

En el 2021 se registró una matrícula de 8,179 estudiantes de licenciatura y 797 de posgrado, dando un total de 8,976 estudiantes en las Unidades de la Ciudad de México. A la población estudiantil de la UPN en la CDMX la compone un 81.65 por ciento de mujeres, mismas que se concentran en un 71 por ciento en la Unidad 092 Ajusco en nivel licenciatura y 46 por ciento a nivel posgrado. Estos datos son una muestra del trabajo realizado para alcanzar uno de los principios plasmados en el Programa Integral de Desarrollo Institucional (PIDI) 2020-2024 que corresponde al desempeño de la Universidad para contribuir a la creación de un nuevo tipo de sociedad mediante el impulso de la educación concebida como derecho humano que busca el desarrollo integral de las personas, así como la generación de nuevas mujeres y nuevos hombres que se desempeñen socialmente en forma libre, crítica, responsable, respetuosa de la diversidad y en favor del bienestar.

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

Como estrategia para fortalecer las acciones a favor de la igualdad sustantiva de género, la prevención y la atención de la violencia contra las mujeres, así como la actualización de la normatividad y el establecimiento de mecanismo que favorezcan su aplicación, se garantiza que los montos de las becas otorgadas que reciban las mujeres sean iguales a las que reciben los hombres, al asumirse como integrante de una sociedad que vive una profunda crisis de seguridad y de violencias contra las mujeres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En el presente trimestre no se tienen acciones que reportar.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el presente trimestre no se tienen acciones que reportar, toda vez que se programó la “Beca de Manutención UPN” para el tercer y cuarto trimestre del ejercicio 2022.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante el primer trimestre se instaló el Comité de Becas de la UPN, mismo que dará atención a la estipulación de las convocatorias correspondientes para beneficiar al estudiantado que se registre para obtener una beca de manutención y beca de titulación. Si bien, estos dos tipos becas que otorgará la Universidad se pretende beneficiar a la mayor cantidad de estudiantes, la *beca de manutención UPN* se pagará con recurso de presupuesto transversal correspondiente al Anexo 13. Adicional, durante el periodo se inició la revisión del instrumento para conocer el contexto socioeconómico de las personas aspirantes a las becas.

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 31 de marzo, en el primer trimestre del 2022 se entregaron becas a 405,447 estudiantes de los cuales el 58.2% 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.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El presupuesto parece quedarse corto para el interés que puede despertar esta beca por lo que se puede presentar una sobredemanda de esta.

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.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con información preliminar al 31 de marzo, durante el primer trimestre del ejercicio 2022 la CNBBBBJ ha otorgado becas a 4,057,483 estudiantes de educación media superior a través del Pp S311, de los cuales 2,118,062 (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

En el primer trimestre, se proporcionó tratamiento con antirretrovirales (TAR) a un total de 25,019 mujeres, con lo cual se logró un avance de 90.4%, respecto de la meta anual programada estimada (27,675). Con lo

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

anterior, Se mantiene el acceso universal a tratamiento de mujeres y hombres que son detectados y vinculados a los servicios de atención de la Secretaría de Salud.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

En el primer trimestre, se proporcionó tratamiento con antirretrovirales (TAR) a un total de 25,019 mujeres, con lo cual se logró un avance de 90.4%, respecto de la meta anual programada estimada (27,675). Con lo

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

anterior, Se mantiene el acceso universal a tratamiento de mujeres y hombres que son detectados y vinculados a los servicios de atención de la Secretaría de Salud.

Obstáculos y oportunidades durante la operación
--

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 casos sospechosos 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: **37.67%**

Justificación de las diferencias de avance: Indicador de desempeño con incumplimiento de la meta, un punto porcentual por debajo de lo planteado.

Durante el primer trimestre del año se tienen registradas a la fecha 123,806 atenciones prenatales de primera vez, de las cuales, 46,639 han sido durante el primer trimestre para un 37.67%, 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 solicitara exista un adecuado registro de la información en bases oficiales y se vigilara 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: **45.0%**

Justificación de las diferencias de avance: Indicador de desempeño con incumplimiento de la meta, quedando una 50% debajo de la meta planteada.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se les realizó prueba de tamiz metabólico neonatal a 76, 846 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 de 45.05% 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. Durante el presente ciclo a reportar, se trabajó con las entidades federativas en la revisión de sus planes de trabajo, para verificar la existencia como eje de estos del fomento de la asistencia a la consulta de atención prenatal durante el primer trimestre.

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 al impacto por la pandemia en el año previo y a la falta de ministración de recursos en los primeros meses del año.
- **Acciones realizadas**
Se realizó el plan anual de trabajo, así como los programas de supervisión, asesoría y capacitación en salud materna y salud perinatal para dar seguimiento a los componentes en las entidades federativas.
Se solicitan avances preliminares a cada una de las entidades federativas en el número de personas recién nacidas tamizadas, así como un análisis de dicha información y seguimiento de los casos que se encuentran con sospecha o confirmación de laguna de las enfermedades detectadas mediante esta acción.
- **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.

Cáncer de mama

Definición de la población objetivo

La población objetivo se encuentra en el grupo de 40 a 69 años.

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 sobrevida, 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: 5.24 %

Se realizaron en el primer trimestre 492,649 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 alcanzando un 57% más de lo esperado. Se tenía programado alcanzar 281,674 mastografías lo que representaba un 3% 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.

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: 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 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 ENSANUT (<http://pwidgis03.salud.gob.mx/cubos/poblacion/poblacion.htm>), el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva (CNEGSR) estimó la población adolescente de 10 a 19 años de edad responsabilidad de la Secretaría de Salud en 13.3 millones para el año 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 267,915 nacimientos en madres menores de 20 años residentes en México, de los cuales, cerca de 9 mil correspondieron a niñas menores de 15 años. Incluso se registraron 11 nacimientos en niñas menores de 10 años. En comparación con 2012, en 2021 el SINAC registró 189,694 nacimientos menos de madres adolescentes, lo que representa un descenso de 41.5%.

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

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 Información en Salud, durante 2021 se registró la atención de 438,218 adolescentes en los Servicios Amigables de la Secretaría de Salud, de los cuales 67.1% 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 CNEGRS en materia de salud sexual y reproductiva para adolescentes.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

INDICADOR 1.- Porcentaje de mujeres de 15 a 19 años de edad que usan métodos anticonceptivos modernos proporcionados o aplicados en la institución, respecto al total de mujeres del mismo grupo de edad que ya iniciaron su vida sexual y que son responsabilidad de la Secretaría de Salud.

Avance en el periodo

El número de adolescentes usuarias activas que se reporta en el primer trimestre del 2022 es de 443,318, que representa una cobertura del 59.9% del total de adolescentes de 15 a 19 años de edad que ya iniciaron vida sexual y que son responsabilidad de la institución, así como 101.8% de la meta de cobertura establecida para el primer trimestre del 2022 (58.8%).

La distribución de usuarias activas adolescentes en la Secretaría de Salud por tipo de método anticonceptivo fue de la siguiente forma: Implante Subdérmico (37.9%), Preservativo (15.5%), DIU (14.7%), Inyectable bimestral (9.1%), Inyectable mensual (6.4%), Hormonales orales (4.3%), OTB (4.0%), Parche Dérmico (3.6%), DIU Medicado (3.0%), Preservativo Femenino (1.0%) y Otro método (0.5%). *Es importante destacar que el sistema de información únicamente permite registrar el número de usuarias activas de acuerdo con el método de uso de mayor efectividad, para evitar duplicidad de información. Sin embargo, una de las principales estrategias que se está impulsando es la doble protección (un método anticonceptivo para las mujeres 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 resultados por encima del 100 por ciento de cumplimiento ya que el número de adolescentes usuarias activas que se reporta en el primer trimestre del 2022 (443,318), corresponde en realidad a la cifra preliminar registrada en el Sistema de Información en Salud (SIS) al mes de enero, esto

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

debido a que, hasta el momento, el cubo de información del SIS 2021 en la página de la DGIS no cuenta con información para el mes de marzo y al significativo nivel de subregistro que se presenta para el mes de febrero. Se espera que esta cifra se modifique en la medida que se avance con el registro de información en los estados. *Consulta de información en el SIS al 31 de marzo del 2022.*

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 primer trimestre del 2022 es de 74.3%. Esta cifra representa 104.3% de la meta establecida para el primer trimestre del año 2022 (71.2%).

En el primer 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 (53.2%), DIU (29.1%), Inyectable bimestral (7.9%), Hormonales orales (4.3%), OTB (2.5%), DIU Medicado (1.4%), Inyectable mensual (1.4%) y Parche Dérmico (0.2%). Consulta de información en el SIS y el SAEH el 31 de marzo del 2022.

Justificación de las diferencias de avance

Indicador de desempeño con resultados por encima del 100 por ciento de cumplimiento ya que las cifras presentadas son de carácter preliminar. Por consiguiente, la cobertura de APEO que se informa no corresponde a la totalidad de eventos obstétricos atendidos en la Secretaría de Salud durante los tres primeros meses del año.

Causa

Una de las principales estrategias del programa que está orientada a reducir la fecundidad entre la población adolescente es asegurar que toda mujer embarazada que se atiende en la institución reciba información y consejería sobre las ventajas de adoptar un método anticonceptivo inmediatamente después de la atención de su parto, a efecto de limitar o espaciar un siguiente embarazo.

Efecto

Mediante las acciones de anticoncepción post evento obstétrico en población adolescente se contribuye de manera muy importante a prevenir embarazos subsecuentes y a reducir la tasa específica de fecundidad en mujeres de 15 a 19 años de edad.

INDICADOR 3: Servicios amigables para adolescentes operando del programa de Salud Sexual y Reproductiva

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Avance en el periodo

Este indicador se informa de manera semestral, en el segundo y el cuarto trimestre del año.

Descripción de las acciones realizadas.

Las siguientes actividades reportadas para este primer 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:

- I. Durante el primer trimestre de 2022, se finalizó la captura del presupuesto para el Programa de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes por un monto total de \$90,316,443.00 mismos que serán formalizados en el Convenio para el Fortalecimiento de Acciones de Salud Pública (AFASPE).
- II. El 23 de febrero de 2022 se llevó a cabo una reunión de coordinación para la integración del Convenio AFASPE 2022 con todos los líderes estatales de las 32 entidades federativas.
- III. El 10 de marzo de 2022 se llevó a cabo la presentación de las Orientaciones Técnicas para la elaboración del Plan Anual de Trabajo Estatal (PAT) de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes con las y los líderes del componente de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes de las 32 entidades federativas; con la finalidad de darles las directrices para elaborar su PAT, se realizaron dos reuniones. En la primera reunión participaron las entidades de Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Quintana Roo, Sonora, Tlaxcala y Veracruz; y en la segunda reunión Aguascalientes, Baja California, Chiapas, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Morelos, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tamaulipas, Yucatán y Zacatecas, en esta sesión el único estado que no participó fue Durango. Participaron 47 personas.
- IV. De igual manera se realizaron dos reuniones virtuales cuyo objetivo fue presentar las orientaciones para integrar el Plan de Actividades Edusex del Servicio Amigable Edusex, dicho documento permitirá establecer la planeación y organización de las actividades del año 2022. Estuvieron presentes los líderes del componente de Salud Sexual y Reproductiva y personal del servicio amigable itinerante Edusex de cada entidad federativa. Participaron 123 personas.
- V. Se llevó a cabo una reunión virtual con el Instituto Nacional de Salud Pública (INSP), el día 9 de febrero, con el propósito de hacer una recapitulación sobre el avance de los temas relacionados al chat ¿Cómo le hago?, ver áreas de oportunidad y ponerse de acuerdo para planear las siguientes actividades a realizar durante 2022.
- VI. Se dio inicio al proceso de seguimiento de las supervisiones virtuales efectuadas en el 2021 a los estados de Campeche, Durango, Michoacán, Nayarit y Veracruz.
- VII. El 17 de marzo se llevó a cabo el Taller para la Integración del Plan Anual de Trabajo Estatal/Jurisdiccional de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes con la participación de los estados de Baja California Sur, Campeche, Durango, Estado de México, Guerrero, Morelos y Nayarit y cuyo objetivo fue informar a los niveles jurisdiccionales sobre los aportes del Plan de Trabajo que se desarrollará a nivel estatal para 2022.
- VIII. El 18 de marzo se efectuó una reunión con autoridades administrativas, operativas de los estados de Baja California Sur y Estado de México para dar seguimiento a la compra de la unidad móvil para el proyecto prioritario Edusex.

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 primer trimestre los siguientes ejercicios de capacitación:

- I. El 02 de febrero en coordinación con el Programa de Fomento a la Salud (FOMALASA) se llevó a cabo la Reunión Virtual de (FOMALASA) con los enlaces estatales del Programa del sistema DGETI, participaron 40 personas. Como compromisos de esta actividad se ratificaron las actividades en 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	
	que se participará en coordinación con los enlaces FOMALASA y los líderes estatales de salud sexual y reproductiva para adolescentes.
II.	El Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva en coordinación con el Programa de Prevención de Embarazo en Adolescentes de la UNAM (PPEA), llevó a cabo el sexto Taller en Salud Sexual y Reproductiva para Pasantes de Servicio Social de la Universidad de medicina, enfermería y psicología. El taller se realizó del 03 al 28 de febrero. El objetivo fue fortalecer competencias del personal de salud del PPEA en el campo de la salud sexual y la salud reproductiva del/la adolescente a través de proporcionar elementos teóricos y metodológicos para llevar a cabo acciones de capacitación y referencia a los servicios de salud. Se abordaron diversos temas como: desarrollo psicosexual del adolescente, sexo protegido, nuevas masculinidades, uso de redes sociales en la adolescencia abordaje de la diversidad sexual en adolescentes, autoerotismo en la adolescencia placer, adolescencia y juventudes entre otros. Participaron un total de 12 personas.
III.	En coordinación con los Servicios de Salud de Guerrero se realizó la “Capacitación sobre Aborto Seguro con Medicamentos a los Servicios Amigables para Adolescentes”. El objetivo general del curso fue sensibilizar e informar al personal de salud sobre la importancia de garantizar el acceso a los servicios de aborto seguro con medicamentos en los Servicios Amigables para adolescentes, e integrarlo como parte de los servicios básicos de salud sexual y reproductiva. Estuvo dirigida al personal operativo de los Servicios Amigables para Adolescentes de esa entidad, y también se tuvo la participación de personal de las Jurisdicciones sanitarias y personal directivo de las unidades de salud. Se obtuvo un total de 160 participantes.
IV.	Se llevó a cabo en modalidad virtual a través de la plataforma Zoom, con una duración de 11 horas (por bloque), y se llevó a cabo en dos bloques debido al número de participantes, el primero del 23 al 25 de febrero del 2022 y el segundo del 2 al 4 de marzo del 2022. Además del equipo de la Subdirección de Salud Sexual y Reproductiva, se contó con la participación y ponencias del equipo de la Dirección de Violencia Intrafamiliar, IPAS México y el equipo de SSRA y aborto seguro del estado de Guerrero.
V.	Se realizó el 17 de marzo la Reunión de trabajo para dar a conocer las Orientaciones Técnicas para la elaboración del Programa Anual de Trabajo Estatal en coordinación con el nivel Jurisdiccional 2022. Se contó con la participación de líderes estatales de 07 entidades Federativas: Baja California Sur, Campeche, Durango, Guerrero, Estado de México, Morelos Nayarit, así como representantes de JS de las mismas entidades federativas, cuyo objetivo fue Informar a los niveles Jurisdiccionales sobre las directrices para integrar su Plan de Trabajo para 2022. Se tuvo un total de 80 participantes.
c) Elaboración de documentos técnico-normativos:	
I.	Durante el mes de febrero e inicios de marzo se desarrolló el documento denominado Orientaciones Técnicas para la elaboración del Plan Anual de Trabajo Estatal de Salud Sexual el cual tiene como objetivo, proveer de elementos para la elaboración del Programa Anual de Trabajo Estatal 2022 (PAT-SSRA-2022), con el propósito de que el personal que opera el programa en los diversos niveles, pueda dar un seguimiento puntual a la operación de las estrategias prioritarias en materia de Salud Sexual y Reproductiva para la población Adolescente realizadas en Unidades de Salud, Hospitales, y/o Servicios amigables en cualquier modalidad.
II.	Se elaboró el documento del Plan de Actividades 2022 del Servicio Amigable Edusex cuyo objetivo fue proveer los elementos necesarios para la planeación y desarrollo de las actividades del Edusex en

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- las entidades federativas, dirigido a Líderes del componente de Salud Sexual y Reproductiva y equipo itinerante.
- III. Se realizó una nota técnica sobre las consideraciones para la ejecución de los recursos financieros del Ramo 12 asignados para la contratación de recursos humanos para el ejercicio 2022 están programados para apoyar la operación del Proyecto prioritario Edusex y de las acciones sustantivas en materia de salud sexual y reproductiva para adolescentes, donde se delimitaron todas las funciones para cada uno de los perfiles contratados.
 - IV. Se integró el documento preliminar del Plan de Supervisión mixta 2022, que se llevará a cabo en siete entidades federativas con el objetivo de Identificar áreas de oportunidad en el Componente de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes, 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.
 - V. En este trimestre, CONAFE compartió al CNEGSR el Documento base para la implementación del proyecto “Educación integral en sexualidad y salud menstrual” donde el CNEGSR emitió comentarios y sugerencias para su mejora.
 - VI. También se emitieron comentarios al documento “Hablemos de Sexualidad. Guía para Instructores Comunitarios y Promotoras de Educación Inicial”. De igual manera, se apoyó en la retroalimentación del “Cuestionario sobre salud sexual y reproductiva para figuras educativas de CONAFE”.

d) Actividades de IEC:

- I. Dentro de las actividades realizadas este trimestre en la estrategia del Chat ¿Cómo le hago? se destaca en las actividades de difusión se hicieron llamadas de promoción del chat a los Servicios Amigables de las 32 entidades federativas, además de estas llamadas, se envió una infografía a los servicios amigables que contiene los pasos de acceso al chat, el funcionamiento general del chat, los horarios de atención y los temas que se abordan con las y los adolescentes.
- II. Se elaboró un artículo de promoción y difusión del CCLH para la revista Visión, esta, es una publicación mensual del sistema educativo DGETI.
- III. Se llevó a cabo una ponencia en el programa de prevención de embarazo en adolescentes de la UNAM donde se presentó a los participantes como ingresar al chat, los temas de consulta, los horarios de atención; se realizó un breve ejercicio de simulación para conocer el chat y su funcionamiento. De igual manera, se realizó una publicación de promoción y difusión en la página de Facebook del programa.
- IV. Respecto a la operación del CCLH, en la atención diaria a las y los adolescentes, el número total de interacciones del 1 de enero del 2022 al 31 de marzo del 2022 es de 479 chats terminados con 130 encuestas de satisfacción contestadas.

e) Vinculación interinstitucional

Se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- I. El 20 de enero se organizó una reunión de coordinación con los grupos GEPEAS de Baja California, Guanajuato, Ciudad de México y Veracruz, cuyo objetivo fue sentar las bases para el acompañamiento del CNEGSR a los GEPEA correspondientes, definir las directrices para atender los compromisos inmediatos de los GEPEA ante el GIPEA.
- II. El CNEGSR participó en la 1ra. Reunión del grupo de Grupo de Comunicación y Gestión del Conocimiento de la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes que se realizó el 27 de enero, el objetivo fue presentar la propuesta de implementación del Plan de Trabajo 2022, para el establecimiento de actividades, líneas de acción, metas e indicadores; las Instituciones participantes fueron CONAPO, CNEGSR, Elige-Red, INDESOL, INMUJERES, SIPPINA, CDPIM. En esta reunión, el CNEGSR, solicitó al pleno el apoyo para promover el sitio ¿Cómo le hago? el cual es un “chat” en línea. El CNEGSR, envió el 14 de febrero un comunicado oficial especificando la 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	
	que se brinda en los servicios amigables y el directorio para compartir en redes sociales, junto con el código QR para el chat ¿Cómo le hago? con la finalidad de continuar su difusión.
III.	Se llevaron a cabo en tres reuniones del Grupo de Educación Integral en Sexualidad y Capacitación realizadas el 14 de enero, 11 de marzo, 24 de marzo las cuales tuvieron objetivo compartir avances de las acciones prioritarias del Programa de Trabajo 2022 del Grupo, así como aportes de las instancias participantes. El CNEGSR participó en la revisión de los módulos 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) que está integrada por personal docente, personal con funciones de dirección y personal con funciones de supervisión, que estén interesadas en adquirir conocimientos y habilidades para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje basados en la EIS.
IV.	Durante el primer trimestre del 2022 la Subdirección de Salud Sexual y Reproductiva participó en las tres reuniones convocadas por el Grupo de Territorialización, la primera de ellas se llevó a cabo el 18 de enero, la segunda el 15 de febrero y por último el 03 de marzo se realizó la primera sesión extraordinaria.
V.	Como parte de las actividades de este grupo, se participó el 25 de febrero en la Sesión Temática de Planeación Estratégica con el tema “La importancia de la planeación estratégica en la ENAPEA” con el objetivo de abordar las bases de la planeación estratégica y su importancia en la elaboración de los planes de trabajo.
VI.	En el Grupo de Trabajo para Disminuir a cero lo Embarazos y Nacimientos en Niñas y Adolescentes menores de 15 años se realizaron dos reuniones extraordinarias de planeación con el objetivo de revisar los avances y pendientes en el cumplimiento del Plan de Trabajo 2021-2024 del Grupo, para priorizar las actividades a realizar en el ejercicio 2022, y finalmente definir mejoras en el mecanismo de coordinación al interior de éste. Estas reuniones se llevaron a cabo el 19 de enero y el 14 de febrero. Uno de los productos obtenidos de estas reuniones fue la actualización y ratificación de las actividades de los Ejes temáticos, incluido el Eje de Servicios de Salud sexual y reproductiva que el CNEGSR coordina, y que además se elaboró una matriz de actividades de este Eje y las instancias que colaboran con el objetivo de reestructurar las mismas.
VII.	El 02 de marzo se llevó a cabo la 18ª reunión ordinaria del Grupo de Trabajo para Disminuir a cero los Embarazos y Nacimientos en Niñas y Adolescentes menores de 15 años donde el objetivo fue presentar el Plan de Trabajo consolidado para el ejercicio 2022, así como conocer y analizar los principales productos que derivan de los trabajos del Grupo. El CNEGSR desempeña el papel de Secretaría técnica desde hace casi dos años, por lo que parte de las actividades son auxiliar a la Instancia Coordinadora (SE-SIPINNA) en el desempeño de sus funciones, apoyar en la preparación y desarrollo de las reuniones ordinarias y extraordinarias, dar seguimiento e informar sobre el avance en el cumplimiento de los acuerdos que deriven de las reuniones ordinarias y extraordinarias, elaborar y proponer las minutas de las reuniones ordinarias y extraordinarias, entre otras actividades.
VIII.	Por otra parte, se participó en el Comité Dictaminador del Fondo para el Bienestar y el Avance de las Mujeres FOBAM 2022, con la dictaminación de dos proyectos de los estados de Chiapas y Tamaulipas en materia de prevención de embarazo, los cuales fueron aprobados para ser financiados a través de la Dirección de Participación Social y Política para la Igualdad del Instituto Nacional de las Mujeres.
IX.	Se participó en la capacitación a integrantes del Grupo Estatal para la Prevención del Embarazo en Adolescentes de Guerrero y donde se hizo la presentación de la Ruta Name, efectuada el 22 de marzo.
X.	Se revisó la Iniciativa con Proyecto de Decreto que expide la Ley General de Juventudes y reforma diversas disposiciones de la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud, que presentó la Diputada

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Karla Ayala Villalobos, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la Sesión Ordinaria de la Cámara de Diputados, celebrada el día 15 de diciembre de 2021. Cabe mencionar que esta Ley se publica en la Gaceta Parlamentaria con fecha martes 7 de diciembre de 2021.

- XI. Se establecieron mecanismos de colaboración entre el CONAFE y el CNEGSR y en específico para el lanzamiento del Proyecto gestión menstrual.
- XII. Finalmente, se participó en el “Encuentro Intergeneracional entre Mujeres” realizado por el Instituto Mexicano de la Juventud mediante una mesa de diálogo entre mujeres con trayectorias en la administración pública, sociedad civil y mujeres jóvenes, para promover desde una perspectiva intergeneracional, el liderazgo, la capacidad de agencia, la igualdad y equidad de género, los derechos humanos y la autonomía de las mujeres que se desenvuelven en diferentes ámbitos de la sociedad, se realizó el día 11 de marzo.

Los procesos de planeación estratégica desde el CNEGSR para realizar las estimaciones de recursos para operar las acciones del Programa cambiaron en este año para priorizar proyectos sustantivos y acciones puntuales para dar cumplimiento a lo estipulado en el PAE-SSR.

Dicho proceso requirió el primer bimestre del año y de igual manera los procesos de la plataforma del SIAFFASPE también sufrieron un retraso.

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: 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 Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, la Constitución Política Mexicana y los diferentes Convenciones, Declaraciones, Protocolos, Pactos, que el Gobierno de México ha signado en materia de derechos humanos, dicta que toda la política nacional en México base sus acciones en los ejes, líneas de acción, lineamientos, recomendaciones y estatutos que les conforman.

El Eje transversal 1 del PND: Igualdad de género, no discriminación e inclusión, mandata que toda política pública del país debe de considerar dichos enfoques desde el diseño, implementación y actuar de las acciones gubernamentales.

Es así que en el marco de las acciones del Programa de Igualdad de Género en Salud (PIGS), desde su creación ha dirigido en las 32 entidades federativas sus estrategias de acción principalmente en grupos de atención prioritaria, como mujeres, personas de pueblos originarios, personas con discapacidad, de la diversidad sexual y personas adultas mayores, por mencionar las más relevantes con el fin de contribuir y lograr un país más justo, incluyente y equitativo, sumando esfuerzos con los Servicios Estatales de Salud, jurisdicciones y unidades de salud a nivel nacional.

De igual manera, la Dirección de Género y Salud quien lidera a nivel federal el PIGS, se encarga de llevar a cabo las líneas de coordinación, específicas y generales del PROIGUALDAD 2020 – 2024. Respecto a las líneas generales, es decir, las acciones en materia de Cultura Institucional, es por medio de la Red de Enlaces de Género, conformada por 61 centros de trabajo de la Secretaría de Salud, es el medio para gestionar de manera homologada y en conjunto, 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 las y los trabajadores de 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 Epidemiológico, 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.

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

Desde su creación a través de la Dirección de Género y Salud, el PIGS ha puesto en marcha diversas estrategias en conjunto con las 32 entidades federativas en sinergia con autoridades de los Servicios Estatales de Salud, y los diferentes niveles de incidencia a nivel nacional. La transversalización de la perspectiva de género, el enfoque de inclusión y pertinencia cultural en el ámbito de la salud es el fin prioritario que se pretende alcanzar; por lo que se ha enfatizado la implementación de acciones afirmativas que promuevan el enfoque de derechos humanos de la población usuaria, en los diferentes niveles de atención para contribuir a la reducción de brechas de desigualdad existentes entre mujeres y hombres, considerando los determinantes sociales de la salud.

Así, el PIGS en todo el territorio mexicano ha impulsado la iniciativa de contar con Unidades de Salud que Atienden con Mecanismos Incluyentes (USAMIS), dichas unidades cuentan con personal capacitado en materia de género en salud, derechos humanos, inclusión y pertinencia cultural en el marco de la no discriminación, además de capacitación en temáticas especializadas: Lengua de Señas Mexicanas, atención a la discapacidad y lenguas indígenas, 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, la señalética hospitalaria se muestra en Braille, lengua indígena o con pictogramas, por otro lado, cuentan con Centros de Entretenimiento Infantil (CEI), al mismo tiempo, se incorporan otras acciones de nivelación como la instalación de ventanilla incluyente y los asientos preferentes dirigidos a mujeres embarazadas, personas con discapacidad y personas adultas mayores dentro de las unidades de salud, otro de los servicios ofertados es la utilización de insumos dentro de la unidad para la atención de personas con discapacidad visual (termómetros, Baumanómetros y glucómetros parlantes), auditiva (megáfonos) y motriz (rampas portátiles y sillas de ruedas). Durante 2021 se lograron distinguir 110 unidades conformadas por al menos 10 de los parámetros establecidos con el ideal de alcanzar y fortalecer 20 parámetros. Además de lograr contar con 103 Centros de Entretenimiento Infantil y brindar turnos preferentes a través de ventanillas incluyentes se lograron brindar 88,553 atenciones a personas en situación

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 vulnerabilidad: 33,374 atenciones a personas embarazadas; 7,159 atenciones a personas con discapacidad; - 32,183 atenciones a personas adultas mayores; 4,127 atenciones a personas con dos o más condiciones y 11,710 atenciones a personas con otra condición. 23,528 atenciones a niñas y 20,158 atenciones a niños, es decir un total en la población infantil de 43,686 atenciones, de las cuales 5,608 atenciones fueron brindadas a población infantil en condición de vulnerabilidad: 120 atenciones a niñas y 84 atenciones a niños en condición de migración; 88 atenciones a niñas y 114 atenciones a niños con alguna discapacidad; 2,840 atenciones a niñas y 2,177 atenciones a niños pertenecientes a población indígena, 101 atención a niñas y 73 atenciones a niños con alguna otra situación de vulnerabilidad.

En el ámbito laboral de salud a nivel nacional, también se han contado con estrategias que fortalezcan la cultura institucional para la igualdad laboral, con énfasis en la prevención del hostigamiento y acoso sexual, la corresponsabilidad, el clima laboral y en conjunto el respeto de los derechos humanos del personal de salud que conforma los espacios de salud. De manera relevante, el año anterior, se llevó a cabo la Campaña a nivel nacional y permanente sobre la prevención del hostigamiento y acoso sexual; y se capacitaron a figuras estratégicas sobre elementos generales mencionados en el Convenio 190 de la OIT.

Así también, a nivel federal la brecha de desigualdad y violencia que se mencionará a continuación es sobre la situación del acoso sexual en la práctica médica. La información que se menciona a continuación proviene del documento titulado Política Pública para Prevenir el acoso y hostigamiento sexual en el Sistema de Salud.

“Tres factores institucionales hacen que una organización sea propensa al acoso y al hostigamiento sexual: 1) una estructura jerárquica rígida; 2) un entorno laboral dominado por la masculinidad; 3) un clima laboral que tolera las transgresiones, especialmente cuando las cometen quienes ejercen poder. La educación y la práctica médica combinan perfectamente estos tres factores”.

“El acoso y el hostigamiento sexual (AHS) es un fenómeno social arraigado en culturas patriarcales, estructuras de poder jerárquicas y la desigualdad de género, y se ha producido en todas las industrias y sectores laborales, incluido el sector de la salud. El reciente informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, afirma que “en comparación con el personal de otros sectores, las personas que trabajan en el sector de la salud reportan ser víctimas de uno de los niveles más altos de violencia y acoso sexual”.

“En México, el campo de la sociología médica reconoce la existencia de una práctica médica autoritaria y abusiva como una forma de disciplina de género y que constituye una “agenda o currículum oculto”. La última Encuesta nacional de médicos en formación 20219 elaborada por la Asociación Mexicana de Médicos en Formación (AMMEF) confirma la prevalencia y la gravedad del problema del AHS en México. De acuerdo con estos datos, existe una alta prevalencia de acoso sexual durante la formación médica (40,2%) y una baja confianza en las instituciones para resolver el problema del AHS. Esta combinación de alta prevalencia y baja confianza institucional genera las condiciones institucionales determinantes para reproducir el AHS y naturalizar la revictimización y la impunidad”.

Lo anterior justifica la importancia de continuar actuando y fortaleciendo lo establecido a nivel internacional y nacional para transversalizar la perspectiva de género, inclusión y pertinencia cultural en nuestro ámbito de competencia y a nivel federal, como lo indican las líneas del PROIGUALDAD en materia de cultura institucional en los centros de trabajo de la Secretaría de Salud.

Un sector de la Administración Pública Federal fundamental para que el Estado mexicano cumpla con su obligación de respetar y promover el derecho a la salud de toda la población. Un área que está atravesando

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

por una etapa coyuntural que es fundamental tener presente: fue quien lideró toda la emergencia de la pandemia por COVID en México. Es decir, hay áreas de la SS, como los Hospitales y los Institutos Nacionales, que tienen grandes estragos de las secuelas de los procesos de atención a la pandemia.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

.El acceso a los servicios de salud para las mujeres presenta diversas barreras: económicas, geográficas y culturales; éste último es más visible en las mujeres por motivos de género y estereotipos que se han transmitido de generación en generación, así también en personas de pueblos originarios, personas de la diversidad sexual, población adulta mayor y personas con discapacidad, quienes aún son receptoras de prácticas de discriminación por motivos de lugar de origen, orientación sexual, identidad de género, color de piel y situación económica.

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 de 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.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante este 1er trimestre, como parte de las acciones programadas en materia de igualdad de género, inclusión y pertinencia cultural en el ámbito de la salud, las actividades realizadas fueron:

- Los Servicios Estatales de Salud (SESA) llevaron a cabo actividades procesos de capacitación dirigidos a personal de salud de diferentes niveles de incidencia en modalidad virtual y presencial en materia de igualdad de género, inclusión y pertinencia cultural con el fin de reconocer la importancia de la transversalidad de la perspectiva de género y la inclusión en su quehacer institucional como prestadores/as de salud además de fortalecer unidades de salud inclusivas.
- Este primer periodo permitió realizar los procesos de gestión y elaboración de insumos y documentos con el fin de contribuir a la implementación óptima de las metas programadas en conjunto con responsables estatales del PIGS en los 32 estados;; como ejemplo la elaboración de Cédula de Supervisión 2022 que permite llevar a cabo el proceso de supervisión de USAMIS de manera organizada y puntual, así como dar seguimiento y monitoreo de unidades de salud contribuyen al óptimo cumplimiento en materia de igualdad de género en salud e identificación de áreas de mejora para contrarrestar los vacíos existentes, verificar los avances en sus parámetros y alcanzar metas programadas.

ANEXO 2 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"> - En conjunto con los SESA de Oaxaca se realizó una reunión de trabajo con el fin de identificar el estatus de sus acciones en unidades de salud, que tuvo como principal objetivo formalizar acuerdos y compromisos entre los diferentes niveles de incidencia de nivel federal, jurisdiccional y estatal para sumar esfuerzos y avanzar en el cumplimiento de compromisos establecidos. - De igual manera, algunas de las acciones implementadas como parte de los CEI se llevaron a cabo de la siguiente manera: en la Ciudad de México, al interior de sus espacios infantiles se abordaron temas sobre hábitos de higiene, discapacidad e interculturalidad, a través de actividades mixtas presenciales y virtuales. Así también se implementaron actividades sobre participación y cooperación en las labores doméstica, así como sobre tipos de familia. - Aguascalientes, Chiapas y Colima implementaron acciones en materia de autoestima, emociones, valores, roles y estereotipos de género, conocimiento de las emociones. Mientras que en Chiapas, al interior del CEI en el Hospital General Palenque, pusieron en marcha temas como: igualdad y equidad de género, derechos de los niños y las niñas, valores y como actividad relevante resalta actividades dirigidas a población migrante, usos y costumbres. - En el estado de Hidalgo se realizaron actividades relacionadas con el derecho de las infancias, discriminación y prácticas de autocuidado en infancia, además de visibilizar: discriminación por enfermedad. Así también en Nayarit se concentraron en abordar temas sobre discapacidad, y temas de inclusión, aceptación, empatía con el fin de evitar etiquetas enfatizando el trato a una persona en situación de discapacidades. Y se mostraron acciones en lenguas de señas. - Nuevo León, Querétaro y Quintana Roo se concentraron en actividades para reflexionar cualquier profesión sin importar el género, la igualdad en casa y en el juego. En Sinaloa y Sonora presentaron el termómetro de las emociones y reflexionaron sobre la no discriminación y a la igualdad de género, así como a fomentar la perspectiva de género en el hogar y fomentar los valores en el hogar. - Con relación a la vinculación con otras instancias se difundió de manera electrónica materiales en materia de prevención de Hostigamiento, Acoso Sexual, y de cero tolerancias. De igual manera, se llevó a cabo una capacitación en temas de discapacidad y diversidad sexo-genérica dirigida a personal de los Servicios de Salud Mental en vinculación con la organización Casa Refugiados A.C. - Así mismo se llevó a cabo la ponencia: Mujeres que envejecen en desigualdad dirigida personal de salud de diversas áreas. Y en SLP y Yucatán se realizó plática relacionada con la Conmemoración del 8 de marzo en conjunto con los Institutos de las Mujeres de cada entidad. También se realizó la Jornada para analizar la situación laboral de las mujeres trabajadoras en conjunto con las Secretarías del Trabajo. - Por su parte, Veracruz capacitó en materia de Diversidad sexual dirigido a personal Operativo en Promoción de la Salud en los Centros de Salud, de la Jurisdicción Sanitaria No. V. en el marco del Programa de Integración y Desarrollo Social de Personas LGBTTTI del DIF Municipal de Xalapa. Chiapas brindó taller sobre: Cultura Institucional para la Igualdad en el Ámbito de la Salud con énfasis en la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso. En su caso, la Ciudad de México se enfocó en el tema de transversalización de igualdad en salud. Y Guanajuato implementó

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

proceso formativo sobre inclusión y discapacidad. Hidalgo se concentró en el tema de masculinidades saludables y paternidades afectivas, y el estado de Oaxaca llevó a cabo los talleres para niñas, adolescentes y mujeres con discapacidad para el ejercicio de sus sexualidades saludables en USAMIs y Talleres con hombres de comunidades indígenas/rurales en materia de autocuidado, paternidades afectivas y masculinidades saludables.

- Así también Querétaro, brindó una capacitación dirigida a personal médico interno de pregrado para prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. Y el estado de Sinaloa y Veracruz concluyeron el periodo dando plática sobre el enfoque de interculturalidad en atención a la salud y clima laboral desde las esferas institucional, colectiva e individual.
- Zacatecas reportó actividades de vinculación con el INAPAM, la Gubernatura Pluriétnica Indígena y con el Centro de Prevención del Delito. Guanajuato, participó brindando la Conferencia "Igualdad, esencial para un trabajo digno" y en Puebla se habló sobre la prevención y atención en la depresión con género y el estado de Guerrero reportó una reunión con el grupo de trabajo en la que se presentó la NMX R 025 y los avances en la política de igualdad laboral
- CD Mx. Oaxaca, Entrega de planes de trabajo en materia de cultura institucional para la igualdad laboral con el fin de gestionar internamente en cada entidad y programar acciones en la materia de manera organizada y óptima.

De igual manera, como parte de las actividades a nivel federal que llevó a cabo la Dirección de Género y Salud en este periodo, se llevó a cabo el Conversatorio Igualdad de género en la salud pública, como parte de las actividades de la Conmemoración del Día Internacional de las Mujeres en la Secretaría de Salud, donde participaron con asistencia de las Unidades Administrativas, Órganos Desconcentrados y Descentralizados de la Secretaría de Salud.

Así también a continuación, se detalla las actividades que informaron las Unidades Administrativas y Órganos Desconcentrados y De centralizados de la SS que entregaron el primer informe trimestral del año 2022:

- Oficina de la Abogada General. Difundieron el Conversatorio virtual: "Por una medicina y salud pública con igualdad de género", donde la Abogada General fue una de las ponentes.

- Administración Pública de la Beneficencia: Llevaron la campaña Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres y difundieron la infografía del Día Internacional de las Mujeres. Promovieron actividades del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo. En reconocimiento de la Conmemoración del día en comento a las trabajadoras adscritas a esta Unidad Responsable les fue otorgada facilidad de asistencia en apoyo al movimiento denominado "el nueve ninguna se mueve". Y difundieron el Conversatorio Igualdad de género en la salud pública.

- Instituto Nacional de Cardiología. Difundieron mediante correo electrónico al personal del Instituto, el Conversatorio "Por una medicina y salud pública con igualdad de género", con la intención de participar activamente en el mismo. A fin de conmemorar el "Día Naranja", se envió mediante correo electrónico masivo, la infografía sobre el "Día Internacional de recuerdo de las víctimas de la esclavitud y trata transatlántica de esclavos".

- Centro Nacional de Trasplantes: Difundieron el Conversatorio Igualdad de género en la salud pública, Videoconferencia "Todo comienza con una pregunta" Mujer en la ciencia. Comisión Nacional de Bioética" y Mesa de Análisis "Bioética y Derechos Humanos. Reflexiones desde el Feminismo". Comisión Nacional de Bioética.

- CENETEC: Campaña Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja; Infografía del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo, y se difundió el Conversatorio Igualdad de género en la salud pública.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- CENSIDA: Difusión de material sobre Prevención y atención al hostigamiento y acoso sexual, al personal del Censida, mediante correo institucional: 1) Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. 2) Pronunciamento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Secretaría de Salud.
- COFEPRIS: Reportó el uso constante de Hashtags por medio de/ Re-twitteó a Inmujeres México; elaboró infografías en igualdad y no discriminación; infografías sobre el Día NARANJA, campaña internacional para erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas; y difundió Conversatorio Igualdad de género en la salud pública.
- Comisión Nacional de Bioética: Campaña Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja; como parte de las actividades del 8 de marzo llevó a cabo la Mesa de diálogo Reflexiones feministas desde la bioética; y difundió el Conversatorio Igualdad de género en la salud pública, así como el Boletín Un día sin mujeres, el 9 ninguna se mueve.
- Hospital Infantil de México Federico Gómez: Campaña Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja; Infografía del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo; difundió el Conversatorio Igualdad de género en la salud pública; Infografía sobre: "Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual".
- INDRE: Difusión en áreas de concurrencia: Cartel "Protocolo para la prevención, atención y sanción del HyASL"; Difusión en áreas de concurrencia: Cartel ¿Qué son las Nuevas Masculinidades?; Día Naranja enero 2022. Infografía publicada en intranet. Título: "¿Qué puedes hacer para evitar la violencia contra las mujeres?"; Seminario permanente de Género en Salud "Condiciones psicosexuales, contextuales y de salud mental en mujeres que abortan legalmente en la Ciudad de México"; Día Naranja febrero 2022. Infografía publicada en intranet. Título: "Todos tenemos un rol para actuar"; Instalación del Periódico Mural conmemorativo al Día Internacional de las Mujeres, Título: "Igualdad de género hoy para un mañana sostenible"; Difusión a través de nuestra plataforma electrónica (intranet) de los contenidos del Día Internacional de la Mujer 2022 "Igualdad de Género Hoy para un Mañana Sostenible"; Seminario Permanente de Género ¿Cómo es el acceso y la atención de la salud mental de las mujeres mexicanas?; Participación en Conversatorio Igualdad de género en la salud pública. Ponencia: "Los estereotipos de género de descalificación y discriminación en la práctica médica que afectan a la Salud Pública".
- INER: La Unidad de Género reportó: Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja. Difusión en redes sociales de la Campaña 8M Ilustraciones para una vida libre de violencia. "Rompiendo estereotipos."; Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja. Difusión de la campaña de prevención del Hostigamiento sexual y el acoso sexual en nuestro ámbito laboral, Carrusel de la Regla de Integridad 13; Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja. Difusión en redes sociales de la Campaña 8M Ilustraciones para una vida libre de violencia. "La satisfacción del Consentimiento."; Infografía del Día Internacional de las Mujeres, elaborada en el INER. Difusión por correo electrónico institucional.; Actividades del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo. Difusión Conversatorio Igualdad de género en la salud pública; Inducción para el personal de Nuevo Ingreso- Plática Prevención del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual; impartió el Taller de Acceso son discriminación a los servicios de salud de la población LGBTIT+.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- INPER: Boletín mensual Línea Directa febrero electrónica por correo institucional (cursos en línea SEMUJERES DIGITAL, apoyo económico para titulación profesional, Día Internacional de Tolerancia Cero contra la Mutilación Genital Femenina, Día Naranja); Difusión por correo institucional: Cartelera por una Cultura de Corresponsabilidad y Convivencia en la Unidad Familiar (cartelera para el 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia); Difusión por correo institucional de la 1a emisión de cursos en línea, SEMUJERES DIGITAL; Difusión por correo institucional al Conversatorio: "Por una medicina y salud pública con igualdad de género".
- INMEGEN: Campaña Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja; Infografía del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo; Actividades del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo; Conversatorio Igualdad de género en la salud pública; Difusión del CÓDIGO de Ética de la Administración Pública Federal y formato "Primer contacto" de INMUJERES.
- Instituto Nacional de Geriátrica: Campaña Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja; Infografía del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo; Actividades del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo; Conversatorio Igualdad de género en la salud pública; Difusión del CÓDIGO de Ética de la Administración Pública Federal y formato "Primer contacto" de INMUJERES.
- Instituto Nacional de Pediatría: Campaña Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja; Infografía del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo; Conversatorio Igualdad de género en la salud pública; Difusión HSYAS.
- Unidad Coordinadora de Vinculación y Participación Social: Mediante correo electrónico de fecha 8 de marzo del 2022, se remitió a los directores de la UCVPS, Infografía del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo, para difundir dicha información en sus centros de trabajo y el Conversatorio Igualdad de género en la salud pública, para difundir dicha información en sus centros de trabajo.
- Centro Comunitario de Salud Mental Zacatenco: Campaña Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja; Infografía del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo; Difusión Conversatorio Igualdad de género en la salud pública.
- INSP: Campaña Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja. Envío de email los días 25 del mes promoviendo la campaña "Únete para poner fin a la violencia a las mujeres; Infografía del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo; Actividades del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo. Mensaje del director general. Envío de mensaje el día 8 de marzo en conmemoración del Día Internacional de las Mujeres y pronunciamiento del compromiso frente a la igualdad de género; El 8M es un día para reconocer y conmemorar. Envío de mensaje el día 8 de marzo en conmemoración del Día Internacional de las Mujeres y pronunciamiento del compromiso frente a la igualdad de género; Difusión de Taller: Masculinidades para hombres. Difusión del taller organizado por la Asociación de Estudiantes de la Escuela de salud Pública de México mediante e-mailing a la comunidad institucional.
- CNEGSR: Campaña Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja.
- CONADIC: Campaña Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja; Infografía del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo; Conversatorio Igualdad de género en la salud pública.
- DGCS: WallPapers y Avisos al Personal Ssa, actividad en materia de igualdad de género, derechos humanos, no discriminación, inclusión, pertenencia cultural, interculturalidad, etc.; Oficios de validación de materiales gráficos para su difusión a órganos desconcentrados, "Leyenda promoviendo el uso de lenguaje incluyente y no discriminatorio, asimismo promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres"; Activaciones en Redes Sociales actividad en materia de igualdad de género, derechos humanos, no discriminación, inclusión, pertenencia cultural, interculturalidad, etc; Prevención y Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual (AHS) Avisos al personal Ssa;

ANEXO 2 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>- Dirección General de Programación y Presupuesto: Campaña Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja; Difusión de Infografía del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo; Conmemoración del 8 de marzo.</p> <p>- Hospital Psiquiátrico Infantil: Campaña Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja; Difusión de Infografía del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo; Conmemoración del 8 de marzo.</p> <p>- Instituto Nacional de Nutrición: Campaña Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja; Difusión de Infografía del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo; Conmemoración del 8 de marzo.</p> <p>- Instituto Nacional de Psiquiatría: Campaña Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja; Difusión de Infografía del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo; Conmemoración del 8 de marzo.</p> <p>- Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra": Campaña Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja.</p> <p>- Servicios de Atención Psiquiátrica: Campaña Únete para poner fin a la violencia contra mujeres. Día Naranja; Difusión de Infografía del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo; Conmemoración del 8 de marzo.</p> <p>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: 16.98 %</p> <p>Justificación: La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por encima del 100 por ciento programado.</p> <p>Causa: Se logró el 16.98% de avance del 0% 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 (60%), 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.</p> <p>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.</p> <p>Descripción de las acciones realizadas. Se capacitaron un total de 1119 personas pertenecientes a 7 SeSas, (Chiapas, Cdmx, Guanajuato, Hidalgo, Querétaro, Sinaloa y Veracruz) el 60% de las capacitaciones fueron en</p>

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

modalidad virtual o a distancia, algunas de ellas en temáticas especializadas y otras tantas en temas generales sobre género en salud, derechos humanos e igualdad laboral/cultura institucional.

Nombre del indicador 2: Porcentaje de unidades de salud que cuentan con mecanismos incluyentes dirigidos a población en condición de vulnerabilidad.

Avance: 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 semestral.

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

- Transición de áreas a nivel federal y cambio de administraciones en entidades federativas.
- Proceso lento de gestiones administrativas y asignación óptimo de presupuesto al interior de entidades federativas
- Disponibilidad y compromisos establecidos de responsables estatales
- Consolidación de acciones en unidades de salud
- Voluntad política de autoridades de unidades de salud en las entidades federativas
- La Red de Enlaces de Género conformada por siguientes Unidades Administrativas, Órganos Desconcentrados y Descentralizados, en este periodo no todas han tenido respuesta a comunicación del área, por lo que se requiere hacer gestiones institucionales.

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
<ul style="list-style-type: none">• Cambios institucionales, por lo que se requiere hacer una solicitud institucional de enlaces.• Recursos humanos limitados para llevar a cabo las líneas de coordinación, específicas y generales del PROIGUALDAD 2020 – 2024.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: L00

Nombre de la UR: Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva

Clave del Pp: P020.

Nombre del Pp: Salud materna, sexual y reproductiva

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

Número y denominación de la acción: 287. Contribuir a que la población mexicana ejerza su derecho a decidir de manera libre, responsable e informada, el número y el espaciamiento de sus hijos, a través de servicios de calidad en planificación familiar y anticoncepción.

Definición de la población objetivo

Mujeres de 15 a 49 años de edad y hombres de 20 a 64 años, sin derechohabencia a servicios de seguridad social (población responsabilidad de la Secretaría de Salud); de acuerdo con las estimaciones de la población por condición de derechohabencia a la seguridad social, 2019 a 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 ENSANUT (<http://pwidgis03.salud.gob.mx/cubos/poblacion/poblacion.htm>).

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

La planificación familiar es un componente esencial de la salud reproductiva, es un derecho humano, un elemento básico para el desarrollo social y económico de las personas y las comunidades, así como un aspecto esencial para la igualdad de hombres y mujeres. Las acciones de anticoncepción y planificación familiar permiten espaciar los embarazos y reducir la mortalidad materna, evitan embarazos no deseados y contribuyen a reducir problemas asociados con abortos inseguros; brindan además la oportunidad de que las mujeres mejoren su educación y puedan obtener un empleo remunerado.

La planificación familiar es también la clave para reducir el crecimiento de la población y mitigar los efectos negativos que éste produce sobre la economía, el medio ambiente y el desarrollo sostenible de la población. De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), efectuada en México en 2018, la prevalencia de uso de métodos anticonceptivos entre mujeres sexualmente activas de 15 a 49 años de edad asciende a 75.5 por ciento. Este indicador asciende a 76.6% en las áreas urbanas y a 71.4% en áreas rurales (5.2 puntos porcentuales de diferencia entre una y otra). Caso similar se presenta entre población de habla indígena y la población de habla no indígena, teniendo la primera una prevalencia de 64.2% mientras que la no habla lengua indígena muestra una prevalencia de 76.1%, la diferencia es de 11.9 puntos porcentuales entre una y otra.

A pesar de los avances registrados en México en materia de planificación familiar, la necesidad no satisfecha de anticonceptivos para limitar o espaciar los embarazos, asciende a 11.1% entre el total de mujeres de 15 a 49 años de edad que son sexualmente activas, cifra que se incrementa a 27.6% en el caso de adolescentes de 15 a 19 años que ya iniciaron su vida sexual, lo que obliga a intensificar las acciones en esta materia al interior del país, particularmente entre la población en situación de vulnerabilidad.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **INDICADOR 1.- Porcentaje de mujeres de 15 a 49 años de edad que usan métodos anticonceptivos modernos proporcionados o aplicados en la Secretaría de Salud, respecto al total de mujeres del mismo grupo de edad, responsabilidad de la Secretaría de Salud, con vida sexual activa.**
- **Avance en el periodo**
- El número de usuarias activas que se reporta en el primer trimestre del 2022 es de 3'826,770, lo que significa una cobertura del 43.3% del total de mujeres de 15 a 49 años de edad que son sexualmente activas y son responsabilidad de la Secretaría de Salud. Este valor representa 91.0% de cumplimiento de la meta programada para el primer trimestre del 2022 (47.6%).
- La distribución de las usuarias activas en la Secretaría de Salud por tipo de método anticonceptivo fue la siguiente: OTB (32.3%), Implante Subdérmico (22.6%), DIU (12.1%), Preservativo (9.6%), Inyectable bimestral (6.9%), Inyectable mensual (6.0%), DIU Medicado (3.5%), Hormonales orales (3.3%), Parche Dérmico (2.8%), Otro método (0.6%) y Preservativo Femenino (0.5%).
- **Justificación de las diferencias de avance**
- El número de usuarias activas que se reporta en el primer trimestre del 2022 (3'826,770), corresponde en realidad a la cifra preliminar registrada en el Sistema de Información en Salud (SIS) al mes de enero, esto debido a que, hasta el momento, el cubo de información del SIS 2022 en la página de la DGIS no cuenta con información para el mes de marzo y existe un significativo nivel de subregistro en el mes de febrero. Se espera que esta cifra aumente en la medida que se avance con el registro de información en los estados. *Consulta de información en el SIS al 31 de marzo del 2022.*
- **Causa**
- La principal causa del nivel de cobertura que se reporta es el subregistro de información que prevalece en la mayoría de las entidades federativas del país, además del efecto negativo que ha tenido la pandemia de COVID-19 en la prestación de servicios.
- **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 primer trimestre del 2022 es de 71.4%. Esta cifra representa 103.8% de la meta establecida para el primer trimestre del año 2022 (68.7%).

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- En el primer 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 (35.8%), OTB (25.7%), DIU (23.2%), Inyectable bimestral (8.2%), Hormonales orales (4.1%), Inyectable mensual (1.5%), DIU Medicado (1.2%) y Parche Dérmico (0.3%). Consulta de información en el SIS y el SAEH el 31 de marzo del 2022.
- **Justificación de las diferencias de avance**
- El indicador tuvo un resultado por encima del 100 por ciento de cumplimiento ya que las cifras presentadas son de carácter preliminar. Por consiguiente, la cobertura de APEO que se informa no corresponde a la totalidad de eventos obstétricos atendidos en la Secretaría de Salud durante los tres primeros meses del año.
- **Causa**
- Una de las principales estrategias en materia de planificación familiar y anticoncepción está orientada a asegurar que toda mujer embarazada que se atiende en la institución reciba información y consejería sobre las ventajas de adoptar un método anticonceptivo inmediatamente después de la atención de su parto, aborto o cesárea, a efecto de limitar o espaciar un siguiente embarazo.
- **Efecto**
- Mediante las acciones de anticoncepción post evento obstétrico se contribuye de manera muy importante a mejorar la salud materna y neonatal, así como a reducir la necesidad no satisfecha de métodos anticonceptivos en el país.
- **INDICADOR 3.- Tasa de vasectomías en hombres de 20 a 64 años de edad en la Secretaría de Salud**
- **Avance en el periodo**
- De acuerdo con cifras preliminares, en el primer trimestre del 2022 se han registrado 9,274 vasectomías en la Secretaría de Salud, lo que corresponde a una tasa de 5.8 vasectomías realizadas por cada 10 mil hombres de 20 a 64 años de edad que son responsabilidad de la institución. Este logro representa 190.2% de la meta programada para el primer trimestre del año 2022, cifra que se modificará conforme se avance en el SIS y en el SAEH con el registro de información en los estados. Fecha de consulta el 31 de marzo del 2022.
- **Justificación de las diferencias de avance**
- El indicador tuvo resultados por encima del 100 por ciento de cumplimiento debido a las acciones intensivas de promoción y prestación de servicios de vasectomía que se impulsan en la Secretaría de Salud a lo largo de todo el año.
- **Causa**
- En el marco de la pandemia por COVID-19 se ha observado una mayor aceptación de la vasectomía entre la población masculina con paridad satisfecha.
- **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 primer trimestre del 2022 se realizaron actividades para mejorar el acceso de mujeres y hombres 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

- En seguimiento a la compra consolidada y entrega de insumos anticonceptivos 2022, por indicaciones del Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI) se solicitó a los líderes de planificación familiar y anticoncepción la ubicación, características, personal responsable, capacidad, distribución, etc. de su almacén estatal con la intención de saber si alguno de los insumos requiere condiciones especiales.
- En el primer trimestre se envió a cada uno de los líderes estatales de planificación familiar y anticoncepción el oficio correspondiente, para solicitar la comprobación del recurso del Ramo 12 ministrados en 2021, mediante el Convenio Específico en Materia de Ministración de Subsidios para el Fortalecimiento de Acciones de Salud Pública en las Entidades Federativas (CONVENIO AFASPE 2021), con la intención de conocer las metas que se vieron afectadas en caso de no haber ejercido el recurso destinado para el componente de Planificación Familiar y Anticoncepción y las medidas que se tomaron para dar cumplimiento a las mismas.
- Se elaboró y compartió con los líderes de las 32 entidades federativas el Lineamiento para la celebración del Día Internacional del Condón, mismo que se conmemoró el día 13 de febrero, esto con la intención de aprovechar la oportunidad para promover la doble protección; es decir, el uso de un método anticonceptivo moderno como el DIU o el Implante, o un método hormonal más el uso de un condón interno o externo, con lo cual se puede prevenir un embarazo no planeado y una infección de transmisión sexual, además se diseñaron una serie de materiales de promoción. Estas acciones impulsan la cultura de la prevención sobre todo en la población adolescente y joven y refuerza la capacitación en el uso correcto, colocación, retiro y desecho del condón interno y externo.
- Se realizó la primera reunión de coordinación con los líderes de Planificación Familiar y Anticoncepción y Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes, con la intención de dar a conocer las directrices emitidas por la Subsecretaría de Prevención y Promoción de la Salud para la integración del Convenio AFASPE 2022 y definir las prioridades para el ejercicio de los recursos del Ramo 12 durante 2022, se informó a los líderes que el Centro Nacional realizó la presupuestación para todo el año, enfocado principalmente a los proyectos prioritarios y para apoyar acciones sustantivas en salud pública.
- Se trabajó una propuesta inicial para el rotafolio de métodos anticonceptivos como material de promoción, dirigido a personal de salud y población usuaria.
- Se realizó una reunión virtual con la Dirección General de Tecnologías de la Información (DGTI), para dar seguimiento al Portafolio de proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación (POTIC) 2022 que se tiene propuesto por el Centro Nacional, en ella se presentaron las necesidades de funcionamiento, actualización, soporte y mantenimiento del Tarjetero de Control de Usuarías y Usuarios de Métodos Anticonceptivos (TECU) y del Servicios de Planificación Familiar y Anticoncepción por Telemedicina, los cuales están siendo liderados por la Dirección de Planificación Familiar.
- Se llevó a cabo la Inducción al Puesto para 13 entidades federativas que cuentan con líder del componente de recién ingreso, con el objetivo de identificar y analizar las principales actividades y procesos, para la planeación, organización y ejecución, que deben llevar a cabo quienes coordinan las acciones del Componente de Planificación Familiar y Anticoncepción a nivel estatal, y de esta manera contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas, la inducción tuvo una duración de cuatro días a la cual asistieron 20 personas.
- Se elaboró y difundió con los líderes de las 32 entidades federativas, el Documento de Orientaciones Técnicas para la elaboración del Programa Anual de Trabajo Estatal 2022, del Componente de Planificación Familiar y Anticoncepción, el cual tiene como propósito apoyar al personal responsable

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

del componente a la integración de todos los procesos, actividades, acciones y necesidades para la adecuada operación del componente en los Servicios Estatales de Salud.

- Se elaboró y difundió la Guía de apoyo para el Ejercicio del Presupuesto 2022, con la finalidad de que cada estrategia y actividad comprometida se realice conforme a lo planeado, utilizando de forma eficiente y transparente el presupuesto asignado a cada una de ellas, además de, unificar los criterios para el ejercicio presupuestal y la rendición de cuentas del Componente de Planificación Familiar y Anticoncepción en los Servicios Estatales de Salud, coadyuvando a la transparencia y rendición de cuentas, en el marco de la normatividad vigente.
- Durante el primer trimestre se acreditó a personal médico de las entidades federativas de Querétaro (2) y de Morelos (3), con la intención de garantizar la atención a la salud relacionada con el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, para propiciar que la población masculina una sexualidad saludable, elegida y libre de violencia.
- Se elaboró una propuesta del Plan Integral de Supervisión del componente Planificación Familiar y Anticoncepción, en el cual se incluyeron seis entidades federativas a visitar, para la selección se llevó a cabo una rigurosa planeación, se analizaron los indicadores de cada una de las entidades, además se actualizaron los instrumentos de supervisión y monitoreo.
- Durante el primer trimestre se trabajó en un programa de capacitación y la elaboración de contenidos, para realizar la capacitación a los Gestores de la cadena de suministros anticonceptivos de los 32 Servicios Estatales de Salud, para el desempeño de sus funciones logísticas entre las que están el registro y manejo de la información, supervisión y control de insumos.
- Durante el primer trimestre, se han recibido y validado 26 Informes de Movimiento de Insumos (IMIs) anticonceptivos estatales, correspondientes a octubre-diciembre de 2021, de los cuales se han elaborado 22 cuadros de meses de existencia disponibles, y se está trabajando en la elaboración del primer reporte de abasto por tipo de anticonceptivo y entidad federativa.
- Se difundió vía correo electrónico la Guía para la prescripción de métodos anticonceptivos reversibles de acción prolongada (ARAP) en la población adolescente, con los líderes del componente de Planificación Familiar y Anticoncepción, con la intención de incrementar el uso de estos métodos de manera segura y efectiva.

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 el Sistema de Información en Salud (SIS), es la fuente principal de información para el Componente de Planificación Familiar y Anticoncepción, debido a que esta plataforma continúa presentando inconsistencias en la información lo que representa el principal obstáculo para una evaluación y seguimiento del componente, como puede observarse en lo comentado para los tres indicadores arriba mencionados.

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

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 con 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.

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

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 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 ha realizado la revisión curricular y validación técnica de 87 profesionales de la salud de 100 personas que se tienen considerados para brindar atención al aborto seguro en las entidades federativas, entre los perfiles de contratación se encuentra personal especialista en Ginecología y Obstetricia, Medicina General, Enfermería General, Trabajo Social y Psicología.
- Se difundió con las y los líderes del componente de aborto seguro los criterios de elegibilidad para la notificación de las unidades de salud en las que se instalarán los Servicios de Aborto Seguro para el presente ejercicio fiscal, en este sentido, al momento se cuenta con cuatro sedes notificadas por el Estado de Querétaro.
- Otra de las acciones para el monitoreo de la difusión y aplicación del Lineamiento Técnico para la Atención del Aborto Seguro y de las rutas de atención y referencia, por medio de la validación de las supervisiones realizadas por las entidades federativas a las unidades de salud que otorgan atención al aborto que realizan y con el objetivo de homogenizar y universalizar los criterios de calidad en la atención.
- Como parte de las actividades de coordinación interna en el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva se realizó una reunión entre la Dirección de Violencia intrafamiliar y la Dirección de Planificación Familiar para establecer las directrices de operación de los Servicios Amigables con atención al aborto seguro a través del manejo farmacológico.

ANEXO 2 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 el acompañamiento para la resolución de casos en 4 entidades federativas en las que se han presentado obstáculos que garantizan la atención al aborto seguro en embarazos producto de violación sexual y sobre la aplicación de la causal salud. En este sentido se otorgaron los argumentos y elementos de orden jurídico, clínico, buen trato y salud integral en el marco de los Derechos Humanos. Lo anterior, se documentó a través de correos electrónicos y notas informativas enviadas a las autoridades de salud de las entidades federativas.

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 40 procedimientos de aborto seguro para la interrupción voluntaria de embarazo, al respecto, se realizaron 50. Cifra que representa el 13.7% de servicios otorgados respecto a los esperados durante todo el ejercicio. En términos de avance del indicador, el resultado alcanzado representa un 125% de avance.

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 que estos servicios se encuentran asociados a estereotipos sociales y culturales, siguen traducéndose 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.

- En el periodo que reporta se ha realizado la revisión curricular y validación técnica de 87 profesionales de la salud para brindar atención al aborto seguro en las entidades federativas. Uno de los objetivos para ampliar la disponibilidad de servicios es la diversificación de perfiles profesionales con el objetivo de ampliar los roles y tareas para la atención al aborto seguro, por lo que se consideró la validación de profesionales en Medicina y Enfermería General para proporcionar el manejo clínico del aborto seguro a través de Aspiración Manual Endouterina (AMEU) cuando el personal cuente con la capacidad técnica y del manejo farmacológico, lo anterior de acuerdo a los estándares internacionales para la atención del aborto seguro emitidos por la OMS. También se han validado perfiles de Trabajo Social y Psicología con el fin de contar con equipo multidisciplinario para proporcionar atención integral y centrada en las usuarias.
- Con el objetivo de que las y los líderes del componente de aborto seguro contaran con criterios para identificar las unidades de salud viables para la instalación de los SAS en el presente ejercicio se difundió mediante correo electrónico a las 32 entidades federativas el documentó de "Criterios de Elegibilidad para la instalación de los Servicios de Aborto Seguro 2022" que desglosa una serie de consideraciones para aplicar en la identificación de la o las unidades de salud para la instalación de los SAS y que tendrán que ser notificadas por correo electrónico anexando el oficio o minuta en la que se documente la asignación del espacio para la instalación con el objetivo de asegurar la

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

permanencia y continuidad de los SAS, derivado de ello se cuenta con la notificación de cuatro sedes por parte del Estado de Querétaro.

- Dentro de las acciones de planeación para el monitoreo de la difusión y aplicación del Lineamiento Técnico para la Atención del Aborto Seguro y de las rutas de atención y referencia, se realizó la validación de las 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.
- Como parte de las actividades para fortalecer el acceso a la atención del aborto seguro en niñas y adolescentes se realizó una reunión de coordinación interna entre la Dirección de Violencia intrafamiliar y la Dirección de Planificación Familiar para establecer las directrices de operación de los Servicios Amigables con atención al aborto seguro a través del manejo farmacológico que se instalaron durante el año anterior.
- Se brindó acompañamiento a 4 entidades federativas para la resolución de casos de aborto seguro en los que se identificaron obstáculos para garantizar la atención al aborto seguro en embarazos producto de violación sexual cuando existe plazo determinado en el código penal y que, aunque la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha declarado la inconstitucionalidad de este tipo de normas, aun se presenta como una barrera para acceder a este servicio. También se identificó la falta de claridad del personal de salud en la aplicación de la causal salud que supone interpretarse desde el marco de Derechos Humanos para considerar los posibles daños a la salud física, mental y social que tiene continuar con un embarazo que no es viable y puede causar afectaciones a la salud integral de las usuarias. En este sentido se otorgaron los argumentos y elementos de orden jurídico, clínico, salud integral y buen trato en el marco de los Derechos Humanos. Lo anterior se informó por medio de notas informativas enviadas a las autoridades de salud de las entidades federativas.

Nombre del Indicador: Proporción de servicios habilitados para atender aborto seguro.

Avance en el periodo:

- Durante el periodo se ha realizado la revisión curricular y validación técnica de 87 profesionales de la salud de 100 personas que se tienen considerados para brindar atención al aborto seguro en las entidades federativas. Entre los perfiles de contratación se encuentra personal especialista en Ginecología y Obstetricia, Medicina General, Enfermería General, Trabajo Social y Psicología.
- Se difundió con las y los líderes del componente de aborto seguro los criterios de elegibilidad para la notificación de las unidades de salud en las que se instalarán los Servicios de Aborto Seguro para el presente ejercicio fiscal. En este sentido. Al momento se cuenta con cuatro sedes notificadas por el Estado de Querétaro.
- Otra de las acciones para el monitoreo de la difusión y aplicación del Lineamiento Técnico para la Atención del Aborto Seguro y de las rutas de atención y referencia, por medio de la validación de las supervisiones realizadas por las entidades federativas a las unidades de salud que otorgan atención al aborto que realizan y con el objetivo de homogenizar y universalizar los criterios de calidad en la atención.
- Como parte de las actividades de coordinación interna en el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva se realizó una reunión entre la Dirección de Violencia intrafamiliar y la Dirección de Planificación Familiar para establecer las directrices de operación de los Servicios Amigables con atención al aborto seguro a través del manejo farmacológico.
- Se realizó el acompañamiento para la resolución de casos en 4 entidades federativas en las que se han presentado obstáculos que garantizan la atención al aborto seguro en embarazos producto de violación sexual y sobre la aplicación de la causal salud. En este sentido se otorgaron los argumentos y elementos de orden jurídico, clínico, buen trato y salud integral en el marco de los Derechos Humanos. Lo anterior se documentó a través de correos electrónicos y notas informativas enviadas a las autoridades de salud de las entidades federativas.

Justificación de las diferencias de avance: (seleccionar una opción de las mencionadas en el pie del documento)

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para el 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 pudieran solicitarse en las unidades de salud y esto a su vez obstaculiza mejorar las condiciones para que las mujeres, niñas y adolescentes accedan al bienestar y salud desde una perspectiva de derechos.

Descripción de las acciones realizadas.

- En el periodo que reporta se ha realizado la revisión curricular y validación técnica de 87 profesionales de la salud para brindar atención al aborto seguro en las entidades federativas. Uno de los objetivos para ampliar la disponibilidad de servicios es la diversificación de perfiles profesionales con el objetivo de ampliar los roles y tareas para la atención al aborto seguro, por lo que se consideró la validación de profesionales en Medicina y Enfermería General para proporcionar el manejo clínico del aborto seguro a través de Aspiración Manual Endouterina (AMEU) cuando el personal cuente con la capacidad técnica y del manejo farmacológico, lo anterior de acuerdo a los estándares internacionales para la atención del aborto seguro emitidos por la OMS. También se han validado perfiles de Trabajo Social y Psicología con el fin de contar con equipo multidisciplinario para proporcionar atención integral y centrada en las usuarias.
- Con el objetivo de que las y los líderes del componente de aborto seguro contarán con criterios para identificar las unidades de salud viables para la instalación de los SAS en el presente ejercicio se difundió mediante correo electrónico a las 32 entidades federativas el documentó de "Criterios de Elegibilidad para la instalación de los Servicios de Aborto Seguro 2022" que desglosa una serie de consideraciones para aplicar en la identificación de la o las unidades de salud para la instalación de los SAS y que tendrán que ser notificadas por correo electrónico anexando el oficio o minuta en la que se documente la asignación del espacio para la instalación con el objetivo de asegurar la permanencia y continuidad de los SAS, derivado de ello se cuenta con la notificación de cuatro sedes por parte del Estado de Querétaro.
- Dentro de las acciones de planeación para el monitoreo de la difusión y aplicación del Lineamiento Técnico para la Atención del Aborto Seguro y de las rutas de atención y referencia, se realizó la validación de las supervisiones realizadas por las entidades federativas a las unidades de salud que

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

otorgan atención al aborto las cuales tienen por objetivo homogenizar y universalizar los criterios de calidad en la atención y garantizar que la atención sea oportuna, integral y resolutive.

- Como parte de las actividades para fortalecer el acceso a la atención del aborto seguro en niñas y adolescentes se realizó una reunión de coordinación interna entre la Dirección de Violencia intrafamiliar y la Dirección de Planificación Familiar para establecer las directrices de operación de los Servicios Amigables con atención al aborto seguro a través del manejo farmacológico que se instalaron durante el año anterior.
- Se brindó acompañamiento a 4 entidades federativas para la resolución de casos de aborto seguro en los que se identificaron obstáculos para garantizar la atención al aborto seguro en embarazos producto de violación sexual cuando existe plazo determinado en el código penal y que, aunque la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha declarado la inconstitucionalidad de este tipo de normas, aun se presenta como una barrera para acceder a este servicio. También se identificó la falta de claridad del personal de salud en la aplicación de la causal salud que supone interpretarse desde el marco de Derechos Humanos para considerar los posibles daños a la salud física, mental y social que tiene continuar con un embarazo que no es viable y puede causar afectaciones a la salud integral de las usuarias. En este sentido se otorgaron los argumentos y elementos de orden jurídico, clínico, salud integral y buen trato en el marco de los Derechos Humanos. Lo anterior se informó por medio de notas informativas enviadas a las autoridades de salud de las entidades federativas.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos:

- Barreras estructurales que van desde la capacidad de gestión hasta la habilitación física de los servicios de aborto seguro.
- Falta de continuidad de los contratos del personal médico, así como dificultades que han manifestado las responsables estatales para contratar perfiles médicos específicos y, además, que éstos no sean objetores de conciencia para que brinden atención en los servicios de aborto seguro, en los Servicios Estatales de Salud.
- Dificultad en la contratación de personal de especialista de Ginecología y Obstetricia.
- 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.
- Falta de claridad del personal de salud para la interpretación y aplicación de la causal salud en el marco de los Derechos Humanos
- 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.

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 realizó el Programa Anual de Trabajo del componente de Violencia de género incluyendo el Proyecto Prioritario de Vertiente Intercultural (Fase 1 y 2), en apego de las Estrategias y Acciones Prioritarias del PAE de Salud Sexual y Reproductiva del Centro Nacional, definiendo en éste las metas e indicadores para su implementación en los Servicios Estatales de Salud, así como la asignación presupuestaria para cada indicador.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Se realizó la revisión y validación de los perfiles del personal de psicología y trabajo social para ser contratado por Ramo 12 para brindar atención en los Servicios Especializados, con base en los Criterios para la contratación de personal con recurso de Ramo 12, emitidos por el Sistema de Información para la Administración del Fondo para el Fortalecimiento de Acciones de Salud Pública en las Entidades Federativas (SIAFFASPE).
- Se realizó un proceso de revisión de los perfiles de psicología y promotores/as para ser contratado por Ramo 12 para participar en las Fases 1 y 2 del Proyecto Prioritario de Vertiente Intercultural, con base en los Criterios para la contratación de personal con recurso de Ramo 12, emitidos por el Sistema de Información para la Administración del Fondo para el Fortalecimiento de Acciones de Salud Pública en las Entidades Federativas (SIAFFASPE). 12.
- Se realizó la revisión y validación de los candidatos a ser contratados por Ramo 12 para las Intervenciones de Prevención y la Estrategia de prevención de la violencia y promoción del Buen Trato, con base en los Criterios para la contratación de personal con recurso de Ramo 12, emitidos por el Sistema de Información para la Administración del Fondo para el Fortalecimiento de Acciones de Salud Pública en las Entidades Federativas (SIAFFASPE).
- Se incorporó en el Informe General de Avances (IGA) actualizaciones para la integración de información sobre las atenciones especializadas brindadas en los Servicios Estatales de Salud, capacitación e intervenciones de prevención de la violencia y se distribuyó entre el personal responsable estatal los formatos 2022 de los componentes del IGA.
- Se realizó la actualización, presentación y difusión del Manual de registro RIIGA 2022 a las 32 entidades federativas.
- 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.
- Se elaboró y difundió a las 32 entidades federativas el Lineamiento de Atención a la Violencia; conteniendo los elementos: atención en los servicios especializados; control, distribución y entrega de antirretrovirales; supervisiones integrales estatales; plan de capacitación; y plan de vinculación intersectorial.
- Se realizó el Lineamiento Operativo de la Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud; el cual está en proceso de revisión para su validación y difusión.
- En coordinación con CONAVIM y la agencia EUROsocial+ se colaboró de manera intersectorial en la realización del taller “Escala IMPACT: Herramientas de Monitoreo de los Programas dirigidos a Hombres generadores de Violencia de Género”, para la exposición e identificación de experiencias de trabajo en reeducación de hombres agresores, en el que se analizó la viabilidad de adoptar dicha herramienta en la evaluación de la impartición de los talleres otorgados mediante esta Intervención. Dicho taller se desarrolló de manera presencial y virtual, en la que es su formato presencial se contó con la asistencia de 42 profesionales de diferentes entes públicos que trabajan en actividades vinculadas al trabajo con hombres generadores de violencia de género; en tanto que en el formato virtual se contó con la participación de 22 profesionales.

Con relación a las acciones en materia de Prevención:
Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Se realizaron acciones de monitoreo, planeación y programación para el ajuste de las acciones para su realización en el ejercicio 2022 de los Talleres dirigidos a la población adolescente y joven, así como de Estrategia para la formación de promotores de prevención de la violencia de género. Lo anterior con la finalidad de integrar estas áreas de oportunidad en el Lineamiento Operativo de la Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud e.
- Se realizó una actualización de los formatos para el monitoreo de la información cualitativa, con la finalidad de incluir dicha actualización en el lineamiento correspondiente.
- Se tiene el Documento Lineamiento Operativo de la Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud; el cual está en proceso de validación para su difusión

Intervención de Reeducción de Víctimas y Agresores

- Se realizaron acciones de planeación y programación con la finalidad de identificar áreas de oportunidad que se pudieran incorporar en el Lineamiento Operativo de la Intervención de reeducación de Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja, para su implementación en el ejercicio 2022; así como actualización de los formatos para la integración de la información cualitativa, a partir de su implementación.

Estrategia de Prevención de la Violencia Obstétrica y Promoción del Buen Trato

- Se elaboró un cuadro de control para el seguimiento de la implementación de la estrategia de Prevención y Atención para la Eliminación de la Violencia Obstétrica y Promoción del Buen Trato por entidad federativa.

Con relación a las acciones en materia de Atención de la Violencia:

- Se realizó la actualización del plan de capacitación con sus etapas, contenidos temáticos y anexos, para su implementación en los Servicios Estatales de Salud, el cual se encuentra integrado en los Lineamientos de Atención a la Violencia de género y sexual.
- Se realizó la actualización del mecanismo de supervisiones integrales estatales con sus etapas, procesos de monitoreo en los servicios especializados y servicios de urgencias, así como anexos, para su utilización en los Servicios Estatales de Salud, el cual se encuentra integrado en los Lineamientos de Atención a la Violencia de género y sexual.
- Se está actualizando el Manual de Supervisión Integral del Programa de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género para la verificación del cumplimiento de la NOM-046-SSA2-2005. Una de las primeras modificaciones fue la realización de la calendarización de supervisiones integrales para este ejercicio fiscal, de acuerdo con una de sus etapas, su finalización y difusión se tiene prospectada para el segundo trimestre de este ejercicio fiscal
- Se organizó una reunión con la Dirección General de Calidad y Educación en Salud (DGCES) para dar seguimiento a las necesidades que han surgido de la implementación del curso virtual "La NOM-046 y su aplicación en la prevención y atención de la violencia. Aspectos generales" alojada en la plataforma Moodle y dirigida al personal de salud, para hacer eficiente el cumplimiento de metas programadas para cada entidad federativa.
- Se elaboró una propuesta de contenido temático acerca de los temas violencia de género y violencia sexual, para la elaboración de materiales de comunicación para su utilización en los servicios estatales

ANEXO 2 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 salud, con la finalidad de que cuenten con una línea base para la elaboración de la Estrategia de comunicación.

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 primer trimestre del año. De acuerdo con los datos reportados por las entidades federativas. En términos de avance para este indicador se alcanzó -70.5 % de la meta, respecto del 25.6 % programado.

Para este trimestre se programó la aplicación de 254, 369 herramientas de detección de violencia, cuya positividad fuera de por lo menos 65,035 mujeres de 15 años y más con signos y síntomas de violencia.

En contraste, se aplicaron 341, 222 herramientas de detección, resultando positivas a alguna situación de violencia; 61,505 este total, representa 18.00% 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. Además, el proceso de contratación del personal financiado por Ramo 12 que brinda atención se realiza conforme a los calendarios de suscripción de los convenios en materia de ministración de subsidio, por lo que puede reducirse el número de personal especializado disponible durante el primer trimestre para la aplicación de las herramientas de detección.

Efecto: Impacto en 3,530 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 de estrategias de seguimiento y supervisión de los procesos de identificación y utilización de las herramientas de detección en los servicios estatales de salud, así como su registro, para potenciar el uso de la herramienta de detección y reconocimiento de signos y síntomas de violencia para garantizar la atención integral de la población en situación de violencia.

Actualización de la Estrategia de información para promover las acciones y servicios de prevención y atención de la violencia que se otorgan en los servicios estatales de salud de las entidades federativas.

Nombre del Indicador: Porcentaje de mujeres en situación de violencia severa que fueron atendidas.

Avance:

- Se realizó el Programa Anual de Trabajo del componente de Violencia de género incluyendo el Proyecto Prioritario de Vertiente Intercultural (Fase 1 y 2), en apego de las Estrategias y Acciones Prioritarias del PAE de Salud Sexual y Reproductiva del Centro Nacional, definiendo en éste las metas e indicadores para su implementación en los Servicios Estatales de Salud, así como la asignación presupuestaria para cada indicador.
- Se realizó la revisión y validación de los perfiles del personal de psicología y trabajo social para ser contratado por Ramo 12 para brindar atención en los Servicios Especializados, con base en los Criterios para la contratación de personal con recurso de Ramo 12, emitidos por el Sistema de Información

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

para la Administración del Fondo para el Fortalecimiento de Acciones de Salud Pública en las Entidades Federativas (SIAFFASPE).

- Se realizó un proceso de revisión de los perfiles de psicología y promotores/as para ser contratado por Ramo 12 para participar en las Fases 1 y 2 del Proyecto Prioritario de Vertiente Intercultural, con base en los Criterios para la contratación de personal con recurso de Ramo 12, emitidos por el Sistema de Información para la Administración del Fondo para el Fortalecimiento de Acciones de Salud Pública en las Entidades Federativas (SIAFFASPE). 12.
- Se realizó la revisión y validación de los candidatos a ser contratados por Ramo 12 para las Intervenciones de Prevención y la Estrategia de prevención de la violencia y promoción del Buen Trato, con base en los Criterios para la contratación de personal con recurso de Ramo 12, emitidos por el Sistema de Información para la Administración del Fondo para el Fortalecimiento de Acciones de Salud Pública en las Entidades Federativas (SIAFFASPE).
- Se incorporó en el Informe General de Avances (IGA) actualizaciones para la integración de información sobre las atenciones especializadas brindadas en los Servicios Estatales de Salud, capacitación e intervenciones de prevención de la violencia y se distribuyó entre el personal responsable estatal los formatos 2022 de los componentes del IGA.
- Se realizó la actualización, presentación y difusión del Manual de registro RIIGA 2022 a las 32 entidades federativas.
- 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.
- Se elaboró y difundió a las 32 entidades federativas el Lineamiento de Atención a la Violencia; conteniendo los elementos: atención en los servicios especializados; control, distribución y entrega de antirretrovirales; supervisiones integrales estatales; plan de capacitación; y plan de vinculación intersectorial.
- Se realizó el Lineamiento Operativo de la Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud; el cual está en proceso de revisión para su validación y difusión.
- En coordinación con CONAVIM y la agencia EUROsocial+ se colaboró de manera intersectorial en la realización del taller “Escala IMPACT: Herramientas de Monitoreo de los Programas dirigidos a Hombres generadores de Violencia de Género”, para la exposición e identificación de experiencias de trabajo en reeducación de hombres agresores, en el que se analizó la viabilidad de adoptar dicha herramienta en la evaluación de la impartición de los talleres otorgados mediante esta Intervención. Dicho taller se desarrolló de manera presencial y virtual, en la que es su formato presencial se contó con la asistencia de 42 profesionales de diferentes entes públicos que trabajan en actividades vinculadas al trabajo con hombres generadores de violencia de género; en tanto que en el formato virtual se contó con la participación de 22 profesionales.

Con relación a las acciones en materia de Prevención:

Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud

- Se realizaron acciones de monitoreo, planeación y programación para el ajuste de las acciones para su realización en el ejercicio 2022 de los Talleres dirigidos a la población adolescente y joven, así como de Estrategia para la formación de promotores de prevención de la violencia de género. Lo anterior con la finalidad de integrar estas áreas de oportunidad en el Lineamiento Operativo de la Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud.

ANEXO 2 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 una actualización de los formatos para el monitoreo de la información cualitativa, con la finalidad de incluir dicha actualización en el lineamiento correspondiente.
- Se tiene el Documento Lineamiento Operativo de la Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud; el cual está en proceso de validación para su difusión

Intervención de Reeducción de Víctimas y Agresores

- Se realizaron acciones de planeación y programación con la finalidad de identificar áreas de oportunidad que se pudieran incorporar en el Lineamiento Operativo de la Intervención de reeducación de Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja, para su implementación en el ejercicio 2022; así como actualización de los formatos para la integración de la información cualitativa, a partir de su implementación.
- Se realizó una actualización de los formatos de registro tanto cualitativos, como cuantitativos, para su integración en los lineamientos correspondientes.
- Se integró la información del seguimiento realizado en los talleres de reeducación de mujeres víctimas y hombres generadores de violencia de pareja, de 31 componentes estatales, la cual se encuentra en proceso de integración y procesamiento.

Estrategia de Prevención de la Violencia Obstétrica y Promoción del Buen Trato.

Se elaboró un cuadro de control para el seguimiento de la implementación de la estrategia de Prevención y Atención para la Eliminación de la Violencia Obstétrica y Promoción del Buen Trato por entidad federativa.

Con relación a las acciones en materia de Atención:

- Se realizó la actualización del plan de capacitación con sus etapas, contenidos temáticos y anexos, para su implementación en los Servicios Estatales de Salud, el cual se encuentra integrado en los Lineamientos de Atención a la Violencia de género y sexual.
- Se realizó la actualización del mecanismo de supervisiones integrales estatales con sus etapas, procesos de monitoreo en los servicios especializados y servicios de urgencias, así como anexos, para su utilización en los Servicios Estatales de Salud, el cual se encuentra integrado en los Lineamientos de Atención a la Violencia de género y sexual.
- Se está actualizando el Manual de Supervisión Integral del Programa de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género para la verificación del cumplimiento de la NOM-046-SSA2-2005. Una de las primeras modificaciones fue la realización de la calendarización de supervisiones integrales para este ejercicio fiscal, de acuerdo con una de sus etapas, su finalización y difusión se tiene prospectada para el segundo trimestre de este ejercicio fiscal
- Se organizó una reunión con la Dirección General de Calidad y Educación en Salud (DGCES) para dar seguimiento a las necesidades que han surgido de la implementación del curso virtual "La NOM-046 y su aplicación en la prevención y atención de la violencia. Aspectos generales" alojada en la plataforma Moodle y dirigida al personal de salud, para hacer eficiente el cumplimiento de metas programadas para cada entidad federativa.
- Se elaboró una propuesta de contenido temático acerca de los temas violencia de género y violencia sexual, para la elaboración de materiales de comunicación para su utilización en los servicios estatales de salud, con la finalidad de que cuenten con una línea base para la elaboración de la Estrategia de comunicación.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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 primer trimestre del año. De acuerdo con los datos reportados por las entidades federativas. En términos de avance para este indicador se alcanzó 227% de la meta, respecto del 4.9 % programado.

En el periodo que se reporta se atendió en los servicios de salud un total de 65, 639 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 45% 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 36,749 el número de mujeres estimadas para ser atendidas y que se encuentran viviendo alguna situación de violencia.

Descripción de las acciones realizadas.

Actualización de la Estrategia de información para promover las acciones y servicios de prevención y atención de la violencia que se otorgan en los servicios estatales de salud de las entidades federativas.

Actualización de los procesos de capacitación, supervisión y seguimiento de las acciones y servicios de prevención y atención de la violencia de género y sexual que se otorgan en los servicios estatales de salud, así como su registro, para potenciar el uso de la herramienta de detección y registro de signos y síntomas de violencia, así como garantizar la atención integral de la población en situación de violencia.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos:

- Dificultad para que el personal de salud emplee la herramienta de detección en las atenciones que brindan los servicios estatales de salud.
- Falta de señalización de los marcadores de riesgo de violencia en la herramienta de detección.
- Los calendarios de suscripción de convenios en materia de ministración de Subsidio por Ramo 12 de la Secretaría de Salud intervienen en la definición y asignación de metas e indicadores específicos para la programación anual con cada entidad federativa.
En consecuencia, de los calendarios de suscripción en materia de ministración de Subsidio por Ramo 12, los procesos de contratación de personal profesional para la atención de la población en situación de violencia de género y sexual, se aplaza, por lo que la capacidad de respuesta del personal existente en cada servicio de salud se ve disminuida.

Oportunidades:

- Identificar barreras para la correcta aplicación y disponibilidad de la herramienta de detección, no solo por el personal especializado, sino en los servicios esenciales también.
- Fortalecer los mecanismos de seguimiento y monitoreo de las estrategias del componente de violencia de género para garantizar la utilización y registro de los marcadores de riesgo de violencia identificados.
- Incorporar en los mecanismos de seguimiento y monitoreo de las estrategias del componente de violencia de género, acciones de impulso para que cada entidad federativa fortalezca la capacidad instalada en los servicios de salud, a través de la gestión de personal profesional contratado por otras fuentes de financiamiento alternas al subsidio por Ramo 12. Esto para alcanzar una continuidad en los contratos del personal y no deje de captarse y atenderse a la población objetivo.

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)**

Al trimestre que se reporta, de acuerdo con la información obtenida por las 32 entidades federativas se aplicó un total de 198,784 herramientas de detección a mujeres de 15 años y más, de las cuales 37,528 resultaron positivas reflejando alguna situación de violencia. En contraste, para este periodo se programó un total de 65,035 detecciones positivas.

En los servicios de salud se atendió a 42,627 mujeres de 15 años y más con alguna situación de violencia, con respecto al total programado de 28,890 para este periodo. Lo anterior representa el 7.2%

- **Acciones realizadas**

Desarrollo y/o actualización de los mecanismos de monitoreo y seguimiento de las estrategias de comunicación, prevención, atención, registro y seguimiento, que forman parte del componente de Violencia de Género y que serán implementadas a lo largo del ejercicio fiscal actual en las 32 entidades federativas.

- **Acciones de Mejora para el siguiente periodo**

Implementar los mecanismos de monitoreo y seguimiento de las estrategias de comunicación, prevención, atención, registro y seguimiento, que forman parte del componente de Violencia de Género y que serán implementadas a lo largo del ejercicio fiscal actual en las 32 entidades federativas. Así como realizar un análisis a la luz de las diferencias en los indicadores para generar hipótesis que permitan explicar los resultados y la toma de decisiones sobre las oportunidades de mejora en cada intervención con apego a los protocolos previamente establecidos.

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.

Cáncer Cérvico Uterino

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: 14%

Justificación de las diferencias de avance: Indicador de desempeño con incumplimiento de la meta

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por debajo del 100 por ciento de cumplimiento programado para este trimestre. Para el trimestre que se reporta se tenía programado 2,707,878 (16.0) las detecciones de cáncer de cuello uterino con citología o prueba de VPH que se lograron fueron 2,369,808 lo que corresponde al 14.0% respecto a la población objetivo. La diferencia entre lo programado (16.0) y lo alcanzado (14.0) es de 2.0 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 disseminación de estas intervenciones se realiza a través de cursos de capacitación basados en competencias que están dirigidos a personal de salud de instituciones gubernamentales y organizaciones sociales que están en contacto con grupos de población vulnerable que requieren de intervenciones selectivas, por ejemplo: Estrés y salud mental, Fibromialgia, Violencia y adolescencia, Familia y Adicciones, Depresión y Mujer, Depresión Posparto, Prevención de Adicciones en Jóvenes, Intervenciones breves en adicciones (para reducir el consumo de alcohol y drogas), Prevención de Trastornos de la Conducta Alimentaria, entre otros. La capacitación de estos modelos de intervención se lleva a cabo en modalidades presencial y en línea para extender este beneficio al personal de instituciones gubernamentales y organizaciones sociales de las diferentes entidades del país.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Acciones estratégicas del trimestre:

- Convocatoria a instituciones gubernamentales y organizaciones sociales que están en contacto con poblaciones en condición de vulnerabilidad para la capacitación en intervenciones y salud mental.
- Organización e impartición de dos cursos de capacitación sobre: 1) Familia y adicciones; 2) Prevención de violencia de pareja en jóvenes.
- Elaboración de evaluaciones iniciales y finales del curso impartido por especialistas profesores y tutores.

Metas del trimestre:

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)

- Capacitación de 25 mujeres profesionales de la salud en el manejo de intervenciones sobre 1) Familia y adicciones; 2) Prevención de violencia de pareja en jóvenes, 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 25 mujeres profesionales de la salud. Del total de participantes, el 52% provenían de la Ciudad México y el 48% restante del Estado de México, Puebla y Quintana Roo. 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 marzo 2022 se programó se atendieran a 863 pacientes mujeres en el área de hospitalización, que representa un 53.0 por ciento de 1,629 pacientes atendidos en el área de hospitalización.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Durante el período de enero a marzo de 2022, se atendieron a 879 pacientes mujeres en el área de hospitalización, de un total de 1,555 pacientes registrados en esta área.

Las pacientes femeninas que egresaron fueron de los siguientes servicios: 394 de Cirugía, 75 de Pediatría; 112 de Medicina Interna y 298 de Ginecobstetricia.

Se realizaron los siguientes Eventos Obstétricos:

- 104 partos
- 78 cesáreas
- 23 laparotomía exploradora
- 17 salpingectomía
- 30 legrados
- 66 oclusiones tubáricas bilateral.
- 4 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 marzo de 2022, se alcanzó un cumplimiento del indicador Porcentaje de pacientes mujeres atendidas en hospitalización, del 107.0 por ciento con respecto a la meta programada del 53.0 por ciento; al lograrse que el 57.0 por ciento (879) pacientes mujeres se atendieran en el área de hospitalización con relación a los 1,555 pacientes atendidos en esta área.

Las pacientes femeninas que egresaron fueron de los siguientes servicios: 394 de Cirugía, 75 de Pediatría; 112 de Medicina Interna y 298 de Ginecobstetricia.

Durante este periodo se incrementó la demanda de pacientes mujeres para ser atendidas en hospitalización de 863 programadas a 879 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 marzo de 2022 se programó que se otorgaran 15,443 consultas a mujeres, que representan el 53.0 por ciento de 29,137 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 marzo de 2022 se otorgaron 15,649 consultas ambulatorias a pacientes mujeres; así mismo se otorgaron los siguientes servicios a pacientes del sexo femenino en el área de consulta externa:

- 940 estudios citológicos.
- 16 colocaciones de dispositivos intrauterinos.
- 18 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:

- 100 consejerías individuales,
- 16 sesiones educativas con 116 participantes.
- 19 adolescentes fueron atendidas en consulta prenatal.

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)

- 10 adolescentes atendidas por parto, cesáreas y aborto.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el período de enero a marzo de 2022, se alcanzó un cumplimiento del indicador Porcentaje de pacientes mujeres atendidas en Consulta Externa del 97.33 por ciento con respecto a la meta programada del 53.0 por ciento; al lograr que se otorgaran 15,649 consultas a pacientes mujeres, 51.58 por ciento de las 30,336 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 (30,336 realizadas) con respecto a las 29,137 logrando a su vez alcanzar la meta al otorgar 15,649 consultas a mujeres, cifra similar a las programadas (15,443 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 oferta servicios de salud especializados en Ginecología, Obstetricia y Neonatología en la Ciudad de México para la población que requiera de la atención médica especializada que se proporciona.

Una de sus misiones fundamentales es ser un hospital escuela con la opción educativa en posgrado clínico, en las especialidades médicas de Ginecología, Obstetricia y Neonatología. De esta forma, los médicos en formación recién egresados de sus instituciones educativas puedan culminar sus estudios profesionales con un enfoque hacia la mujer y su neonato.

Cada año, y de acuerdo con el cierre del ciclo escolar, se difunden los requisitos y procedimiento a seguir para el ingreso a la unidad hospitalaria y terminar sus estudios de posgrado clínico. El proceso se hace de acuerdo con el reglamento y bajo las condiciones de equidad de género sin menoscabo de los intereses de los aspirantes, para que las oportunidades de ingreso sean equitativas y para todos.

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

Siendo su visión con enfoque hacia la mujer y su neonato, el Hospital de la Mujer realiza las acciones para garantizar y dar la atención médica especializada con el único objetivo de que vean restablecida su salud.

Con relación al proceso de Admisión a los cursos de posgrado clínico, se apertura la convocatoria para mujeres y hombres en formación académica sin distinción de raza, religión, género y sexo. Dando prioridad al desempeño académico y la vocación profesional mostrada por los aspirantes.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para el ciclo escolar 2022, se registra un total de 74 médicos en formación en el posgrado clínico de Ginecología y Obstetricia, y Neonatología; de los cuales 57 son mujeres y 17 son hombres; es decir el 77% de los residentes médicos son mujeres.

En el posgrado de Neonatología, el 100% de los participantes son 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
Con relación al número de especialistas en formación a concluir sus estudios de posgrado clínico en este ciclo escolar, 12 son mujeres.

Obstáculos y oportunidades durante la operación
Las actividades académicas se rehabilitan conforme al mapa curricular y en cumplimiento del calendario académico vigente.

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 tamizaje con la estructura de hacer diagnóstico en un solo día;

En cuanto a los programas de educación, se cuentan con dos cursos de actualización, uno para personal técnico (Curso de actualización en control de calidad y posicionamiento para técnicos radiólogos en mastografía) y otro para personal médico (Curso de actualización en lectura de mastografía para tamizaje). La carta descriptiva 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 tamizaje cumple 3 funciones. La primera es dar atención a la población de trabajadoras en activo del INCan e Institutos de Salud cercanos al INCan, familiares de pacientes con cáncer atendidos en el INCan, y mujeres en situación de vulnerabilidad interesadas en participar. La segunda es mostrar al personal

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

médico y técnico radiólogo en capacitación, la forma adecuada de realizar un programa de tamizaje, 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 2006¹. En el año 2016, la incidencia de nuevos casos fue de 23.35 por cada 100,000 mujeres, y la tasa de mortalidad fue de 16 por cada 100,000 mujeres^{2,3}, siendo las mujeres que se encuentran entre los 40 y 59 años de edad las más afectadas, con una edad media para la detección de 52.5 años⁴. Esto se refleja en un alto impacto económico para el país, ya que además del alto costo del tratamiento también afecta a las mujeres en etapas productivas.

La población 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%⁵ de la población blanco. La evaluación diagnóstica resulta deficiente, ya que solo se cuenta con un total de 420 médicos radiólogos con calificación agregada en mama⁶. Por otra parte, no se cuenta con un registro de acceso libre por parte de la COFEPRIS, donde se indiquen las unidades que cumplen con todos los requisitos indicados en la Normativa Nacional⁷, con el objetivo de garantizar una calidad de imagen adecuada para el diagnóstico. Estos factores son algunas de las causas del porqué los programas de tamizaje para cáncer de mama no sean efectivos ni eficientes. Debido a esto no se ha podido cumplir el objetivo de las campañas de tamizaje de disminuir el número de muertes en mujeres por esta enfermedad.

[1] NORMA Oficial Mexicana NOM-041-SSA2-2011, Para la prevención, diagnóstico, tratamiento, control y vigilancia epidemiológica del cáncer de mama.

[2] INEGI, COMUNICADO DE PRENSA NÚM. 61/18

[3] Anuario de Morbilidad 2016, http://www.epidemiologia.salud.gob.mx/anuario/html/incidencia_casos.html

[4] Rodríguez-Cuevas S, Macías C, Franceschi D, Labastida S., (2001). Breast carcinoma presents a decade earlier in Mexican women than in women in the United States or European countries. *Cáncer*. 2001, Feb 15;91(4):863-8

[5] SICAM, Cáncer de mama. <https://datos.gob.mx/busca/dataset/cancer-de-la-mujer-sicam-cancer-de-mama>

[6] Consejo Mexicano de Radiología e Imagen A.C, 2018.

[7] NORMA Oficial Mexicana NOM-229-SSA1-2002, Salud ambiental. Requisitos técnicos para las instalaciones, responsabilidades sanitarias, especificaciones técnicas para los equipos y protección radiológica en establecimientos de diagnóstico médico con rayos X.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Se cuentan con programas de actualización de cobertura nacional, orientados a personal médico y técnico radiólogo para realizar estudios de calidad que impacten en la detección oportuna del cáncer de mama y diagnóstico adecuado.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Se desarrolló un proceso de verificación de la calidad de los estudios de mastografía de tamizaje, el cual es único en el país.

Se cuenta con un programa permanente de tamizaje para cáncer de mama con el modelo de un día.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el primer trimestre, se desarrollaron las actualizaciones a los programas de actualización para personal médico y técnico radiólogo, y la planeación de ambos cursos para el año 2022.

Se encuentran en proceso los trámites administrativos para la ejecución del recurso económico.

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.

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: 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

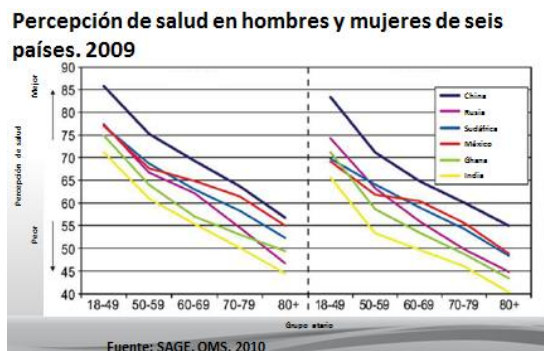
Definición de la población objetivo

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



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

La CV está determinada en buena medida por la salud física, la salud mental y los determinantes sociales. Así, la peor CV de las mujeres al envejecer se relaciona con condiciones adversas desde etapas previas del ciclo de vida (Tabla 1).

Tabla 1. Carencias sociales en PAM, México 2010 (CONEVAL)

Rezago educativo, 66.2%;	66.2
Sin acceso a los servicios de salud	26.3
Sin acceso a la seguridad social	28.8
Carencia en la calidad y en los espacios en la vivienda	10.4
Carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda	16.3
Carencia por acceso a la alimentación	21.4

Si bien una proporción importante de PAM llegará a esta etapa con una o más enfermedades resulta indispensable favorecer una buena CV mediante la preservación de la independencia, la autonomía, la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y sus complicaciones y la atención especializada a las enfermedades.

En las PAM es particularmente importante mantener la independencia pues además de mejorar su CV permite que sean menos vulnerables al maltrato y a la dependencia -44.6% mujeres de 60 o más años sufre o sufrió maltrato en su vida (ENDIREH 2011)

En la población de 50-59 años sólo 1:10 presenta alguna discapacidad, al avanzar en edad la proporción aumenta, pero es significativa hasta la década de 80 y más años donde más de 5:10 presenta discapacidad (Wong R, Gonzalez-Gonzalez C. Envejecimiento demográfico en México: consecuencias en la discapacidad. Coyuntura demográfica 2011). Es decir, existe una gran oportunidad de mejorar la salud en etapas tempranas del envejecer previniendo enfermedades, complicaciones y discapacidad.

Por otro lado, uno de los principales gastos de las PAM es de la atención a la salud y la compra de medicamentos (ENSANUT 2012). Al tratarse de enfermedades crónicas el gasto se perpetúa agravando un círculo de pobreza y enfermedad (OMS, 2012).

Es indispensable que las estrategias de promoción de la salud y atención a las PAM además de la especialización gerontológica y geriátrica cuenten con la perspectiva de género para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres al envejecer. Esta igualdad beneficia tanto a las personas enfermas que requieren cuidado como a aquellas que cuidan pues es importante recordar que el papel de cuidador suelen desempeñarlo las mujeres.

Actualmente, el enfoque de los servicios de salud es curativo, perdiendo oportunidades para la promoción de la salud y la prevención de enfermedades y por tanto, para favorecer la calidad de vida de las mujeres adultas mayores.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Se dará prioridad de ingreso 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 más 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.

**ANEXO 2 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 periodo reportado (enero-marzo) 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 autorregular el tiempo de estudio, pueden ser factores que disminuyan el alcance de la iniciativa.

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, primer 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 período de enero a marzo de 2022 el alumnado capacitado (APROBADOS) fue de 193 de un total 241 personas inscritas, esto representa una eficiencia terminal del 80%.

En la población de **inscritos** se captaron a 156 mujeres (64%) y 85 hombres (36%).

En la población de **aprobados** se reportan 123 mujeres (63%) y 70 hombres (37%).

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

El período enero- marzo 2022 el total de directoras y directores de tesis fue de un total de 24, de los cuales 15 son mujeres y 9 (37%) 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.

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-marzo de 2022, el alumnado graduado fue de un total de 25, de los cuales 15 (60%) son mujeres y 10 (40%) 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 para 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-marzo 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.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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-marzo de 2022, se tuvo un porcentaje de recetas surtidas de forma completa a mujeres hospitalizadas con cáncer del 88.2 por ciento; por lo que les fueron administrados sus medicamentos en tiempo y forma. Durante este periodo fueron surtidas 9,417 recetas completas a mujeres hospitalizadas con cáncer de un total de 10,677 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

Se Ingresaron 95 pacientes a la Clínica de Sarcoma de Kaposi para estudio y protocolo de manejo en el año 2021, el 46.29% de ellos se les prescribió Valganciclovir 450mg usualmente dos veces al día, este tratamiento que disminuye las lesiones por Sarcoma de Kaposi. Estos pacientes continúan en seguimiento clínico. La Clínica ha continuado recibiendo pacientes referidos de los centros de atención para personas que viven con VIH (Clínica Especializada Condesa CDMX y Capasitis Estado de México) y continuarán su atención para el ejercicio 2022, al 31 de marzo de este año con 18 pacientes nuevos.

Se continuó con el programa de detección de VIH del INCan a través de pruebas rápidas. En este trimestre se integró además a 450 de la Clínica de Displasias y Hemato-oncología, los pacientes de la clínica de Tumores germinales. Se estudiaron 24 hombres referidos.

Como resultado de las pruebas rápidas tomadas durante el primer trimestre del 2022 los resultados son los siguientes:

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>En la Clínica de Displasias periodo Enero-marzo 2022: 301 (0) positivas</p> <p>Tumores Germinales (Urología): 24 (0) positivos</p> <p>Unidad Funcional de Hemato-oncología enero-marzo 2022 (60 mujeres y 65 hombres) = 125 (5) de ellos positivos en la prueba rápida (una mujer y cuatro hombres) todos los pacientes se encuentran adheridos a la atención y tratamiento por infectología.</p> <p>Un total de 450 personas fueron tamizadas en Clínica de Displasias, Hemato-oncología y tumores germinales.</p>
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. 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.

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 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 endometriode 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-endometriode, 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 por 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 279 mujeres pacientes del programa de cáncer de endometrio
- 25 pacientes de nuevo ingreso y 254 subsecuentes.
- Se brindó a 150 pacientes terapias médicas, 17 recibieron Quimioterapia.
- Se dotó a 68 pacientes de materiales de apoyo (catéteres y materiales de estomas).
- Se realizaron 6 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:

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

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 279 mujeres pacientes del programa de cáncer de endometrio, 25 de nuevo ingreso y 254 subsecuentes. 17 pacientes recibieron tratamiento de Quimioterapia, 150 tratamientos médicos, y a 20 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 16 Entidades de la República Mexicana, destacan la Ciudad de México con el 42.29% de las pacientes, el Estados de México con 31.18%, y los Estados de Hidalgo, Morelos, Tlaxcala y Veracruz de los que en conjunto provienen el 16.49% de las pacientes atendidas, el resto corresponde a las 10 entidades restantes (Chiapas, Chihuahua, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Oaxaca, Puebla, Querétaro y Quintana Roo).

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

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.

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

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 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 la 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:

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Indicador 1. 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 primer 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.

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-marzo del 2022, se realizaron 105 cirugía en 101 pacientes. Del total de pacientes solo 6 requirieron hospitalización alcanzado un 94.05% de egresos el mismo día de la cirugía.

Del total de cirugías realizadas 29 (49.55%) fueron cirugías conservadoras con o sin ganglio centinela o disección radical de axila, 29 (28.7%) fueron mastectomías radicales, 10 (9.9%) mastectomías totales con o sin ganglio centinela, 4 (4%) mastectomías bilaterales, 4 cirugías con reconstrucción inmediata con tejido autólogo, con colocación de expansores o colocación de implantes. Además, Se realizaron 4 cirugías oncoplásticas 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 oncoplástica han permitido ampliar las indicaciones de cirugía conservadora, con lo cual, un mayor número 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 55.4% (56), seguido por el grupo de mayores de 60 años (25)24.8%, de 30 a 44 años 2 (2%) y de 15 a 29 años (2)2%. No hubo pacientes menores de 15 años.

En cuanto al lugar de origen, 34 pacientes (33.7%) provienen del Estado de México, 27(26.7) de la Ciudad de México, 11(10.9%) del estado de Hidalgo, 5 (5%) del estado de Puebla, 5 del estado de Tlaxcala, 4 de Chiapas, 4

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de Veracruz, 3 de Morelos, 2 de Michoacán y una de cada uno de los siguientes estados: Chihuahua, Guanajuato, Guerrero, Oaxaca, 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 eco guiados, 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 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 primer trimestre del 2022 se realizaron 78 bloques tipo BRILMA. 78 tipo PEC 1 y PEC 2. 6 Bloqueos espinal erector bilateral y 2 bloqueos espinal erector unilateral de 2 niveles.

* Investigación:

+ Manuscritos publicados relacionados al programa:

1. 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:

1. *International Conference on Surgical Care; Feb 2022, Sergio Aguilar Villanueva, Enrique Bargallo Rocha, Paulina Gerra; Neoadjuvat Endocrine Therapy in Mexico: A single institute Cohort.*

+ Manuscritos en preparación para publicación:

1. 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".
2. Impacto de Covid-19 en pacientes con cáncer (CCC19) en un centro de tercer nivel en México.
3. *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*

+ Protocolos sometidos y aprobados:

1. Evaluación y atención de pérdida de la memoria posterior a quimioterapia en pacientes con cáncer.
2. 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.
3. 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).
4. 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).
5. Análisis del valor de la deformación auricular izquierda como marcador preclínico de cardiotoxicidad en pacientes con diagnóstico de cáncer de mama en tratamiento con doxorubicina y/o trastuzumab.
6. linfocitos asociados a tumor, como predictores de respuesta patológica completa, a la terapia neoadyuvante en cáncer de mama her 2 positivo.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

7. Patrones de prescripción en segunda línea en pacientes con cáncer de mama metastásico RH+ HER2-
8. Factores pronósticos de la enfermedad oligometastática en el cáncer de mama.
9. Análisis de la frecuencia de densidad mineral ósea en mujeres con cáncer de mama y factores asociados
10. Utilidad de la valoración geriátrica en la toma de decisiones del equipo multidisciplinario en pacientes con cáncer de mama

+ Protocolos para someter a comités:

1. Evaluación de las funciones cognitivas a lo largo del tiempo en mujeres con cáncer de mama que requieran quimioterapia versus quienes no la reciban.
2. Estudio de detección oportuna de cáncer con imágenes mamográficas de tomosíntesis
3. Cambios ecocardiográficos tempranos después de radioterapia en mujeres con cáncer de mama.
4. Proyecto: Resultados Oncológicos de Mastectomía preservadora piel y Complejo areola y pezón.
5. Validación del protocolo BREAST- Q
6. Experiencia del programa de mama en movimiento.
7. Impacto de la VGI en pacientes adultos mayores con cáncer de mama que recibirán tratamientos oncológicos.
8. Modelo de atención de Cuidados Paliativos geriátrico en pacientes adultos mayores con cáncer.
9. Artículo de revisión de la literatura sobre las principales afectaciones sobre funciones cognitivas en pacientes con cáncer de mama que han recibido quimioterapia de manera neoadyuvante o adyuvante
10. Artículo de revisión de literatura: imagen corporal en pacientes con cáncer de mama que han sido tratadas con mastectomía y las intervenciones psicológicas que han mostrado eficacia
11. Evaluación de tamizaje de la calidad de vida en cuidadores primarios informales en pacientes oncológicos.
12. Validación de instrumento de necesidades en pacientes con cáncer de mama.
13. Calidad de vida y reincorporación a la vida cotidiana en pacientes sobrevivientes a cáncer.
14. Proyecto: Resultados Oncológicos de Mastectomía preservadora piel y Complejo areola y pezón.
15. Análisis de la frecuencia de densidad mineral ósea en mujeres jóvenes con cáncer de mama y factores asociados.

+ Bases de datos en construcción:

- 1 Registros de Pacientes sometidas a procedimientos quirúrgicos.
- 2 Registro de Cirugías y reconstrucción
- 3 Aplicación de *Breast-Q*.
- 4 Base de datos de antes y después de COVID-19.
- 5 Registro de Mastectomía preservadora de piel y complejo areola-pezón.
- 6 Modelo de atención CP en pacientes adultos mayores con cáncer: nuestra experiencia
- 7 Utilidad del G8 en valoración de fragilidad en pacientes adulta mayores con cáncer de mama.
- 8 Impacto de la VGI en pacientes adultos mayores con cáncer de mama que recibirán tratamientos oncológicos.
- 9 Proteína Tirosina-Fosfatasa H1 en cáncer de mama localmente avanzado.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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:

- 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 marzo del 2022 se atendió a 112 pacientes de las cuales 43 son pacientes de primera vez y 68 de seguimiento, otorgándose 136 consultas y 53 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

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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, 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 marzo del 2022, se atendieron 112 pacientes: 42 de primera vez y 70 subsecuentes. Además, como parte de las actividades generales del servicio se brindaron 5 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. En la XXXIX Reunión Anual Instituto Nacional de Cancerología
- Supervivencia al cáncer de mama y sus afectaciones. ¿Qué sabemos hoy en día? ISSSTE Curso "Atención Interdisciplinaria del Paciente Oncológico y Salud Mental".
- Supervivencia en pacientes con cáncer: Implicaciones psicológicas. AMECAT. Asociación de pacientes cáncer de Tiroides México.
- Enfrentando la ansiedad y el miedo a la recaída.
- Cómo enfrentar la vida después del cáncer.
- Estrategias para una sana supervivencia.

+ 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:

1. Evaluación médico-nutricional.
2. Análisis de composición corporal.
3. Diagnóstico nutricional.
4. Intervención nutricional

En el periodo comprendido de enero a marzo del año 2022 se brindó la atención a 120 pacientes: 50 de Primera vez y 70 de seguimiento. Se otorgaron en total 160 consultas, de las cuales 159 fueron presenciales y una virtual.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

*Aspectos fundamentales para la realizar las indicaciones nutricionales personalizadas (plan de alimentación):

- Explicación y resolución de dudas con método principal de sistema de equivalentes
- Uso de herramientas nutricionales de acuerdo con 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 neoadyuvante 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: 104 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: 31 pacientes.
- Se realizó 770 Estudios de composición corporal- *InBody* en 112 pacientes. Nota; En algunos casos no se pudo realizar estudio de composición debido a incapacidad física por parte de 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 18 prótesis mamarias externas a pacientes que han sido 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, uso y cuidados de este insumo.

+ 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 423 ejemplares durante el primer trimestre del año 2022, (199) que corresponde al 47% para "Manual Salvati", (200) 47.3% para "Estilo de Vida y Cáncer" y (24) 5.7% del "Manual para Supervivientes", beneficiando así a un total de 207 pacientes. Cabe mencionar que la diferencia entre el número de mujeres y los ejemplares donados se debe 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 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 con cáncer de mama atendidas en consulta de primera vez.

ANEXO 2 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 de enero a marzo del 2022 fueron atendidas 361 mujeres por el grupo de navegación, de las cuales 302 mujeres ya tenían un diagnóstico formal de cáncer de mama, mientras que 17 mujeres aún estaban en proceso de valoración para confirmar o descartar el diagnóstico de cáncer de mama y 42 mujeres fueron dadas de alta ya que se descartó el diagnóstico de cáncer de mama.

La mayoría de las pacientes atendidas viven en el Estado de México, representando el 36% de los datos, mientras que el 29% son residentes de la CDMX, el 4% son residentes del Estado de Morelos, el 5% del Estado de Tlaxcala, el 2% residentes del Estado de Veracruz, 9% del estado de Hidalgo, el 5% de Puebla, el 2% del Estado de Guerrero y el 8% restante corresponde a diferentes Estados de la república.

El 29% del total de las mujeres poseen un nivel escolar de secundaria, el 24% de primaria, el 21% preparatoria, un 16% licenciatura, 4% Posgrado, sin embargo, hay un porcentaje de mujeres que no saben leer ni escribir, representando el 7%.

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.

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 colorrectal).

Este fenómeno se explica por el patrón de herencia, autosómica 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

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

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 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 como las acciones de diagnóstico, tratamiento y prevención recaen mayoritaria y particularmente en pacientes del sexo femenino, de forma no idéntica a lo proyectado para el grupo de pacientes varones con cáncer hereditario.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el período comprendido entre el 1° de enero al 31 de marzo del 2022, se brindaron 856 consultas en la Clínica de Cáncer Hereditario, del Instituto Nacional de Cancerología (INCAN). De estas consultas, 224 fueron consultas de primera vez, y 632 consultas a pacientes subsecuentes. La mayoría de los pacientes atendidos fueron mujeres, en un 90% (702 pacientes). Los principales estados de origen, de las y los pacientes, fueron la Ciudad de México, Estado de México, Hidalgo, Puebla y Guerrero, con 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.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Cabe resaltar que durante el primer 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 primer trimestre del 2022 ha continuada activa la pandemia por el coronavirus SARS-CoV-2. Fue a finales del 2019 cuando la oficina de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en China fue informada de casos de neumonía atípica, detectados en la ciudad de Wuhan en Hubei, China¹. Más tarde la OMS emitiría una declaración sobre la identificación de un nuevo coronavirus denominado inicialmente como 2019-nCoV, y posteriormente SARS-CoV-2. Los datos mundiales evidencian una tasa de letalidad entre el 2% y el 10% por la enfermedad causada por este virus, siendo particularmente vulnerables los pacientes de la tercera edad y con enfermedades crónico-degenerativas, como diabetes e hipertensión². 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.

Adicionalmente, durante el primer trimestre del 2022 se han realizado modificaciones inherentes a la disminución del presupuesto asignado, así como ante la gestión institucional para la contratación del personal (en esta ocasión definida por honorarios, directamente con el Instituto), y la contratación de las pruebas moleculares de genes de susceptibilidad a cáncer (sin respuesta de Administración para la solicitud de suficiencia presupuestal para su solicitud), acciones indispensables para la operatividad del Programa. A la emisión del presente informe, las actividades del Programa se mantienen 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 494 mujeres con diagnóstico de Cáncer de Ovario
- 49 pacientes de nuevo ingreso y 445 pacientes subsecuentes
- Las pacientes atendidas provienen de 21 Entidades Federativas, 40.69 % proveniente de la Ciudad de México, 31.98% del Estado de México, 6.28% de Hidalgo, 4.45% Morelos, Tlaxcala y Veracruz con 5.47%, y el restante 11.13% de 15 Entidades.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Atención de 494 mujeres con diagnóstico de Cáncer de Ovario,
- Ingreso a tratamiento de 49 pacientes de nuevo ingreso
- Seguimiento de tratamiento a 445 pacientes subsecuentes.
- Cobertura a mujeres provenientes de 21 Entidades Federativas, 40.69 % proveniente de la Ciudad de México, 31.98% del Estado de México, 6.28% de Hidalgo, 4.45% Morelos, Tlaxcala y Veracruz con 5.47%, y el restante 11.13% de 15 Entidades.
- Acceso al tratamiento médico tratamiento médico a 350 pacientes. De las cuales 70 pacientes recibieron quimioterapia y 20 pacientes portadoras de la mutación BRCA 1 / 2 recibieron terapia génica dirigida a la reparación genética.
- Se realizaron 37 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 primer 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 marzo de 2022 se atendieron a un total de 551 pacientes de las cuales 498 son subsecuentes que han tenido buena aceptación a su tratamiento y han logrado tener una mejora considerable en su calidad de vida, se realizaron 40 pruebas biológicas para detectar mutaciones y se seleccionaron a 53 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 71.01% de la población atendida en el programa no cuenta con un empleo, el 14.25% realiza trabajos no calificados (trabajadoras domésticas, vendedoras en el comercio informal, campesinas, albañiles), el ingreso familiar promedio mensual es de \$10,222.61 los cuales son utilizados solo para la manutención de sus familias pues el 39.01% cohabitan entre 3 y 4 personas y el 18.72% 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 66.79% 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 54.11% son analfabetas o únicamente cuenta con estudios a nivel básico, poniendo en evidencia la enorme brecha de género, así como el riesgo económico que representaría para tal cantidad de hogares el riesgo de perder a la fuente principal de ingresos familiares.

Esta acción busca apoyar a las mujeres y a eliminar las prácticas discriminatorias que han sufrido al no tener acceso a la salud oportuna.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El Programa de Atención e Investigación del Cáncer de Pulmón en Población Altamente Vulnerable está enfocado a ofrecer una atención multidisciplinaria a pacientes con cáncer de pulmón, provenientes de diferentes Municipios de la República Mexicana sin importar su grupo social, étnico, educación.

El objetivo es mejorar la calidad de vida y sobrevida de este tipo de pacientes que han sido desfavorecido durante muchos años por el estigma del tabaquismo y compensarlo con una atención de profesionales altamente calificados que proporcionen tratamientos biológicos e inmunoterapias que aumenten considerablemente su supervivencia.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Del 1 de enero al 31 de marzo del 2022 se lograron los siguientes resultados:

- 584 pacientes, de ellas 498 son subsecuentes de años anteriores y 53 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 198 diferentes municipios de la República Mexicana, con un promedio de edad de 62 años, el 56.76% 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 54.11% 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 66.792% no han tenido contacto con el tabaco o son fumadoras pasivas y el 48.43% han tenido contacto con humo de leña o con asbestos.
- Se realizaron 40 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 53 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.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

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 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.

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

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.

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 MARZO 2022

Durante el 2022, en el periodo de enero al 31 de marzo, se otorgó la atención integral a pacientes con cáncer cervicouterino, de acuerdo con lo siguiente:

1. COBERTURA

- Al cierre de este informe, con corte hasta al 31 de marzo de 2022, se han atendido a 454 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 454 mujeres atendidas en el primer trimestre, se ha otorgado atención multidisciplinaria a 173 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.
- Del total de pacientes atendidas y beneficiadas con la cobertura del Programa "MICAELA", el grupo poblacional de 45-59 años, representa el 40.53% de las mujeres atendidas, continua el grupo de edad de 30-44 años al tener las cifras del 32.16%; posteriormente las mujeres de 60 años y más,

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)

representadas por el 23.57%; finalmente el grupo de mujeres de 15-29 años representaron el 3.74% de la atención brindada por el Programa.

- En este periodo se han incorporado 46 mujeres con diagnóstico de CaCu, con lo cual se cuenta con un acumulado de mujeres con CaCu incorporadas al Programa de 1,224.

2. ATENCIÓN CLÍNICA DE PACIENTES

- A las 454 pacientes atendidas, durante el primer trimestre del 2022, se les han otorgado un total de 1,602 consultas; de las cuales, 765 son de Oncología Médica; 337 de Nutrición Clínica; 241 corresponden a psico-oncología; y 259 consultas de Algología. Con respecto a las 173 pacientes que han recibido atención integral, se les han brindado 889 consultas que representan el 55.4% de la consulta total; de las cuales, 344 son de Oncología Médica correspondiendo al 44.96% de la consulta de esta área; 240 de Nutrición Clínica, 71.21% de las consultas de nutrición; 205 corresponden a psico-oncología, representando el 85.06% de la consulta total del área; y 100 a consultas de Algología, siendo el 38.61% 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 2 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 planificó 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 trimestre, se avanzó con lo siguiente:
 - 10 publicaciones en medios electrónicos, en donde se incluyeron postales, numeralias y videos.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

- Se mantiene el sitio web: 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 trimestre se generó un alcance de 2,894 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 34 años. El total de seguidores de las redes sociales asciende 4,062 seguidores.

El plan de difusión y promoción desarrollado por el Programa está enfocado en mujeres en condiciones de riesgo a quienes se les comunica acciones preventivas que deberán llevar a cabo como la detección oportuna de Papanicolaou y la importancia de acudir a su centro de salud para dicho tamizaje. También considera a pacientes ya diagnosticadas con CaCu, a las cuales, se les brinda información clara, útil y necesaria para afrontar el diagnóstico, convivir con el tratamiento y tomar decisiones en beneficio de su salud, así como de los cuidados nutricionales que deben tener antes, durante e incluso después del tratamiento; al mismo tiempo que se les brinda orientación de dónde acudir para tratar su enfermedad, con la finalidad de aumentar y/o reforzar el conocimiento o conductas sobre el cáncer cervicouterino, e influir en las actitudes personales que permitan llevar a cabo las acciones preventivas y/o de detección oportuna para la población en general.

4. ENFOQUE MULTIDISCIPLINARIO DE SALUD

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”.*

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)

- o *“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 suplemento nutricionales según la tolerancia antes, durante y después del tratamiento antineoplásico.
- Se continuó con el reclutamiento y seguimiento de pacientes *“Efecto de una dieta anti-inflamatoria sobre el estado de nutrición y expresión de citocinas en pacientes con cáncer Cervicouterino localmente avanzado: Ensayo aleatorizado”*, el cual contribuirá en mejorar el manejo nutricional de las mujeres con CaCu.
- Se diseñó material de recomendaciones nutricionales para la elaboración de preparaciones de alto valor nutricional, con el objetivo de ayudar a las pacientes con anorexia y evitar la desnutrición durante el tratamiento oncológico.
- Con el objetivo de validar la versión en español (mexicano) del cuestionario QLQ-CAX24 para la medición de calidad de vida relacionada con la salud en mujeres con cáncer cervicouterino en población mexicana, se 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*

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

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 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.

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 “MICAELA”.

5. PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

Artículos Publicados

Con la finalidad de contribuir a generar evidencia sobre el manejo de las pacientes con CaCu, durante el primer trimestre fueron aceptados y publicados los siguientes artículos:

1. 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.

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)

- 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.*

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 MARZO 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 primer 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.

INDICADORES DEL PROGRAMA INTEGRAL PARA LA ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN, DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN DEL CÁNCER CERVICOUTERINO EN SUS DIFERENTES ETAPAS

Enero – marzo 2022
Anual

No.	INDICADOR	META TRIMESTRAL	REALIZADO	%
1	Porcentaje de mujeres con diagnóstico de cáncer cervicouterino beneficiadas	400	454	113.5%
2	Porcentaje de mujeres con diagnóstico de cáncer cervicouterino atendidas de manera integral	110	173	157.3%
3	Porcentaje de consultas de nutrición especializada, otorgadas antes, durante y después del tratamiento oncológico a pacientes con diagnósticos de CaCu	280	337	120.4%
4	Porcentaje de consultas de psico-oncología, otorgadas a pacientes con diagnósticos de CaCu, para apoyo en el afrontamiento de sus enfermedad.	200	241	120.5%

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

5	Porcentaje de consultas otorgadas a pacientes con cáncer cervicouterino para manejo del dolor asociado a la enfermedad y el tratamiento	200	259	129.5%
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 con la meta trimestral planeada.

En el indicador uno, de enero a marzo de 2022, se refleja una atención integral otorgada a 454 mujeres con diagnóstico de CaCu, para el indicador dos, del universo de pacientes atendidas (454), se seleccionó a las que han tomado consulta en por lo menos 3 áreas de cobertura del Programa, presentando un avance de 157.3% 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 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.

Referente a los indicadores tres, cuatro y cinco, relativos a las consultas otorgadas en las áreas de Nutrición especializada antes, durante y después del tratamiento oncológico (337 consultas otorgadas), Psico-oncología para apoyar con el afrontamiento de la enfermedad, (241 consultas otorgadas) y Algología para el manejo del dolor asociado a la enfermedad (259 consultas otorgadas) respectivamente, se observa que los indicadores sobrepasan la meta programada, esto a consecuencia de que se ha reclutado un mayor número de pacientes en los protocolos de cada especialidad lo que genera un seguimiento más continuo, a la par que se ha realizado un reforzamiento en la sensibilización de las pacientes para que acudan a valoración o seguimiento en cada área, lo cual ha generado una mayor demanda con respecto a lo programado.

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.

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 (humo de leña).

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

El Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas tiene como uno de sus objetivos principales la atención médica de enfermedades de alta complejidad del aparato respiratorio.

El Instituto recibe pacientes de escasos recursos 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.

Por otra parte, el Instituto ha sido precursor en la identificación y atención de las enfermedades pulmonares asociadas a la inhalación de humo de leña al cocinar, abogando por la salud respiratoria de las mujeres que por vivir en zonas marginadas y en pobreza extrema, se exponen a altas concentraciones de humo de leña, un humo muy parecido al del tabaco.

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

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 que produce esta forma de cocinado, generalmente en cocinas poco ventiladas, mientras tanto, los hombres se encargan de salir a trabajar, generalmente al campo y por lo mismo se exponen sólo cuando están en el hogar.

Derivado de los usos y costumbres de estas comunidades, son las mujeres las que se encargan de cocinar y hasta de recolectar la leña que se utiliza para la elaboración de alimentos y 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.

Aunado a esto en tiempos de frío los hogares 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 subdiagnóstico 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 consulta por 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 lo cual sigue siendo parte de las actividades.

Durante el primer trimestre se mantuvo la atención priorizada a pacientes enfermos por SARS-COV2, sin embargo en el mes de marzo ha sido notablemente la disminución de casos por COVID-19 de mantenerse así se podrán retomar las actividades para la atención en consulta externa para pacientes de primera vez y subsecuentes, lo que contribuirá a detectar nuevos casos de pacientes femeninos que no han tenido un acceso a la atención especializada y seguir apoyando a mujeres que carezcan de condiciones para atender su EPOC.

Por tal motivo las actividades programadas se mantienen con consultas subsecuentes a distancia, y el apoyo con tratamiento farmacológico, en la medida que se lleve a cabo la reconversión estaremos en posibilidad de ir reactivar consultas presenciales, acatando las medidas de seguridad para salvaguardar al paciente.

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 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 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.

Sin embargo, el plan de acción y estrategias se han tenido que modificar, tomar medidas preventivas, las cuales provocaron cambios en el sector salud para la atención prioritaria de la pandemia. Derivado de los lineamientos establecidos por la Secretaría de Salud, las cuales han sido importantes para evitar contagios a la población con factores de riesgo y mayor vulnerabilidad.

Por tanto, el Instituto programó reactivar la campaña, reportando sus resultados al primer semestre del ejercicio siempre y cuando las condiciones y medidas sanitarias lo permitan. En donde también se llevará a cabo la divulgación de las historietas realizadas (Comic) los cuales han sido traducidos al zapoteco con la finalidad de seguir informando sobre los riesgos que conlleva la exposición por humo de leña y/o biomasa.

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 171 mujeres de las cuales 120 con diagnóstico de COVID-19. Cabe hacer mención, que el 83.63% 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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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 51 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 primer semestre del ejercicio.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La atención médica ha sido limitada, situación que impide a una valoración médica de forma integral. Por un lado, el no contar con dispositivos móviles para contactar al paciente, de contar con alguno los dispositivos móviles, la falta de cobertura de internet a lugares lejanos a la zona metropolitana, llegando así la débil señal que no son apropiados para ingresar a la plataforma, aunado a la falta de conocimiento para el manejo de los mismos, ya que son pacientes adultos mayores en su mayoría y requieren contar con una red de apoyo durante la teleconsulta, para que sean valorados durante la consulta.

El INER continúa buscando alternativas para cumplir con su objetivo institucional otorgar atención médica especializada a la población con padecimientos respiratorios, y sobre todo coadyuvar en la igualdad de oportunidades para las mujeres y ha mantenido contacto hasta donde ha sido posible con la población que atiende.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Prevención y atención de VIH/SIDA y otras ITS

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NCD

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas

Clave del Pp: P016

Nombre del Pp: Prevención y atención de VIH/SIDA y otras ITS

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

Número y denominación de la acción: 229. Prevenir, atender e investigar de manera especializada el VIH-SIDA en el Centro de Investigación en Enfermedades 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 la mayor cantidad de PVVIH (350-450/año) y a los más graves, que requieren cuidados intensivos inmediatos para salvarles la vida. El tiempo de estancia hospitalaria es prolongado y costoso en promedio la estancia hospitalaria es de 18.27 días Y el costo promedio es de \$370,645.24 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 16% (datos actualizados al 25 de marzo de 2022).

La proporción de mujeres que viven con VIH en nuestro país es muy alta de acuerdo a los informes oficiales de la SSA, en virtud de que las mujeres son afectadas porque sus parejas o familiares viven con VIH. Incluso, es importante reconocer que la mayoría de las transmisiones provienen de hombres que viven con VIH. Por lo tanto, las intervenciones de tratamiento y consejería en hombres tendrán implicaciones importantes en la tasa de incidencia de la infección por VIH en mujeres, ya que hoy se sabe que las personas bajo tratamiento antirretroviral, con carga viral indetectable tienen mucho menores posibilidades de transmisión del virus.

Asimismo, en el ámbito de prevención primaria, sabemos que las mujeres representan una población que puede estar en situación de vulnerabilidad por la dificultad de negociar el uso del condón con la pareja, así como el miedo al estigma y discriminación, por lo tanto, pueden encontrarse en situación de riesgo. Sin

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

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)

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.

Debido a 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 estos protocolos de investigación en VIH.

Todo lo anterior se ha realizado con apego a las recomendaciones de organismos internacionales, establecidas en la siguiente publicación:

“ENFERMEDAD POR CORONAVIRUS (COVID-19) Y VIH: ASUNTOS Y ACCIONES CLAVE” publicado por la Organización Panamericana para la Salud, en el que se

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)

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 actual pandemia de COVID-19. Actualmente, se realizan esfuerzos constantes para adaptar los servicios de atención en enfermedades infecciosas, como VIH y COVID-19; tratando de lograr un equilibrio efectivo entre prevenir el riesgo de infección por SARS-CoV2 y brindar un servicio integral de calidad a nuestros pacientes, haciendo uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación a distancia y la conformación de equipos multidisciplinarios que brindan atención clínica, psicológica y social especializadas y en constante capacitación.

En el primer trimestre se han atendido a 5,801 mujeres, que representa un 30.7% del total de la población atendida, que es de 18,919.

- La atención clínica ha otorgado a 984 consultas presenciales, interconsultas o por telemedicina en las diferentes especialidades que otorga el Centro de Investigación en Enfermedades Infecciosas (CIENI), de las cuales 180 fueron mujeres, lo que equivale al 18.3%. 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 16,462 estudios de laboratorio en el LDV-CIENI, de los cuales 5,418 se les realizaron a mujeres con diagnóstico de VIH, lo que equivale al 32.9%. 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 hacía el INER.
- En lo que se refiere a los servicios de consejería en VIH, se brindó atención a 22 mujeres, lo que representa el 62.9% del total de personas a las que se les proporcionó alguna consejería que fueron 35. 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.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Durante el primer trimestre se han realizado 5 Talleres Psicoeducativos y 2 Conversatorios, en los cuales se tiene la participación de 182 personas, de las cuales son 132 mujeres que representan el 72.5%. 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 1,228 visualizaciones.
Se tienen programados otros 18 talleres y 9 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 era 100% COVID-19, por ello se ha visto disminuida la cantidad de personas hospitalizadas con VIH. Hubo un ingreso hospitalario de 11 mujeres con diagnóstico de VIH, registrándose 2 egresos por mejoría, lo que representa el 18.2% 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 47 mujeres, lo que representa el 3.8% del total de los 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.

Disponer de Insumos médicos, quirúrgicos y de laboratorio de diagnóstico necesario para la atención de pacientes.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud Materna, sexual y reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NCD

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud Materna, sexual y reproductiva

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

Número y denominación de la acción:

312. Atención a Cáncer Pulmonar en mujeres,

313. Atención Integral de mujeres con Asma y

314. Atención a las mujeres con enfermedad pulmonar intersticial difusa (EPID): Neumonitis por hipersensibilidad y secundaria a enfermedad autoinmunes/reumatológicas.

Definición de la población objetivo

Mujeres con adenocarcinoma primario de pulmón con mutación del gen del receptor de factor de crecimiento epidérmico (EGFR).

Mujeres con diagnóstico de Asma que acuden a consulta externa de la Clínica de Asma del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias con edad igual o mayor a 12 años.

Mujeres con diagnóstico de EPID que acuden al Instituto para diagnóstico específico de la enfermedad intersticial y pacientes en seguimiento con neumonitis por hipersensibilidad y secundaria a enfermedades autoinmunes/reumatológicas.

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

Las mujeres presentan mayor frecuencia de adenocarcinoma pulmonar que los hombres. Esto tiene relación con exposición al humo de tabaco, así como a humo de biocombustible (leña utilizada al cocinar y calentar agua). Cada vez más mujeres se exponen a humo de tabaco a edad más temprana por lo que se espera un incremento en el desarrollo de cáncer pulmonar. El adenocarcinoma debe caracterizarse genéticamente para determinar la presencia de mutación conocida (como la del gen EGFR) que 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.

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

El Asma es una de las enfermedades respiratorias crónicas que no se cura pero que se puede controlar y por lo tanto no debería afectar la calidad de vida de quienes la padecen. La mayoría de los pacientes con Asma (80-90%) tienen un grado leve o moderado de la enfermedad, lo que significa que se pueden tener un control de los síntomas adecuado con terapia convencional (esteroides inhalados), sin embargo, la falta de adherencia al tratamiento es muy alta (60-80%) y esta se debe principalmente a la falta de medicamentos por el costo.

Si bien, el Asma en la mayoría de las pacientes es leve y los síntomas se presentan durante ciertos períodos del año tienen una gran afectación en la calidad de vida. Esto puede ocasionar que las personas con Asma sientan la enfermedad como algo negativo y catastrófico ocasionando aislamiento social, una paciente se puede sentir inútil e incapaz de seguir haciendo su vida de manera habitual; al deprimirse no lleva su tratamiento como 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.

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 la Acción 312 Cáncer Pulmonar, durante el primer trimestre se logró captar a una mujer con diagnóstico mutacional EGFR positivo para iniciar su tratamiento. No obstante, la Coordinación de Oncología Torácica está 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 prediagnóstico 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 ha podido entregar medicamento a 65 mujeres. Sin embargo, a partir del mes de febrero se realizaron algunas espirometrías y consultas presenciales.

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 39 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 tratamiento entregando medicamento a 178 mujeres en este periodo.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Encontrarnos en situación de pandemia, reconversión hospitalaria y ante las variantes de SARS-COV-2, lo cual ha limitado significativamente la atención de mujeres en este trimestre. Cabe hacer mención, que este Instituto Nacional de Salud ha iniciado 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, solamente se incluyó a una mujer con diagnóstico mutacional EGFR positivo para iniciar su tratamiento.

La Acción 313 Atención Integral de Mujeres con Asma, otorgó a 65 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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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 31 mujeres de manera presencial, realizando 61 prueba de función respiratoria y se llevaron a cabo 39 estudios de diagnóstico diferencial, así mismo, durante este periodo fue posible entregar medicamento a 178 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.

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 inició paulatinamente a partir de mes de febrero, 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.

Aunado a lo anterior, el INER inició la transición para la atención de patologías diferentes a COVID-19, toda vez que la consulta externa ha iniciado la atención con otros diagnósticos respiratorios.

El INER tiene como objetivo principal brindar servicios de alta especialidad a pacientes con patologías del aparato respiratorio.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NCG

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición “Salvador Zubirán”

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

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

Número y denominación de la acción: 146. Disminuir las tasas de morbilidad y mortalidad por cáncer cérvico uterino, a través de la provisión de servicios óptimos en la promoción, prevención, detección, diagnóstico, tratamiento y control del padecimiento.

CaCu

Definición de la población objetivo

Mujeres de cualquier edad que hayan iniciado vida sexual activa. De manera prioritaria las que presentan inmunosupresión, ya sea por enfermedades específicas o por medicamentos.

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

El cáncer cervicouterino (CaCu) es una patología exclusiva de la mujer y constituye la segunda causa de muerte por cáncer. Si bien puede decirse que durante la última década se han logrado avances significativos en la detección oportuna del CaCu y sus lesiones precursoras o preinvasoras, aún existe brecha de desigualdad entre mujeres ya que las de menor educación y recursos económicos tienen menos acceso a los servicios de salud. En el caso de las personas beneficiarias con enfermedades crónicas es frecuente que se privilegie la atención del padecimiento de base, relegándose la vigilancia de los problemas que afectan al tracto genital inferior, (cérvix uterino, vagina y vulva).

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

A partir del año 2010 se incluyó en la estructura programática un programa específico para la prevención, detección oportuna y tratamiento del cáncer de la mujer. Este programa se constituyó para dar continuidad y fortalecimiento a las actividades asistenciales que el Instituto venía realizando a lo largo de varias décadas, con los mismos objetivos. Durante los últimos 10 años se ha ampliado la infraestructura necesaria para realizar el tamizaje para CaCu y sus lesiones precursoras o preinvasoras mediante citología cervical y detección del ADN del virus del papiloma humano (VPH), inicialmente mediante la técnica de captura de

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

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 CO₂, electrocirugía e histeroscopia. Excepcionalmente se realiza cirugía mayor o referencia de personas beneficiarias a otras instituciones.

Mensualmente, el Departamento de Patología informa los casos de personas beneficiarias con citología cervical anormal. A través de los servicios de trabajo social y consulta externa las personas beneficiarias son contactadas y citadas a consultas especializadas en la Unidad del Paciente Ambulatorio (UPA).

En estas consultas, creadas específicamente en apoyo al programa, los médicos ginecólogos adscritos al Servicio de Ginecología o a la Clínica de Salud Reproductiva brindan atención ambulatoria para llevar a cabo los procedimientos diagnósticos y terapéuticos antes referidos. La mayoría de las lesiones se resuelven con procedimientos de criocauterización y tratamiento médico.

Las personas beneficiarias con lesiones intraepiteliales de alto grado son tratadas con escisión electroquirúrgica con asa (conización cervical) o láser de CO₂, que se practican en la sala de procedimientos ambulatorios, ubicada también en la Unidad del Paciente Ambulatorio. La pequeña proporción de personas beneficiarias con lesiones invasoras del cérvix son referidas al 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 primer trimestre del año se atendieron en el Instituto 11,594 mujeres y se realizaron 1,139 (9.82%) estudios de citología cervical (CC), de los cuales 946 (83.10%) correspondieron al grupo etario de 25 a 64 años siendo éste, el de mayor riesgo. El número de mujeres de este grupo fue de 7,845 lográndose una cobertura de tamizaje de 12.06%. En el grupo de personas beneficiarias de 65 o más años (n=3,239 mujeres) se realizaron 158 CC (13.90% del total) que corresponden a una cobertura del 4.88%. En el grupo de personas beneficiarias de 15 a 24 años (n=510) se efectuaron 35 CC (3.10% del total) que corresponden a una cobertura del 6.86%.

En el trimestre se identificaron 60 personas beneficiarias con diversos tipos de lesiones intraepiteliales del cérvix y 5 personas beneficiarias con resultado positivo para cáncer cervicouterino. Todas las personas beneficiarias se han tratado en la institución.

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

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

número de consultas se ha incrementado de manera significativa, haciendo posible alcanzar 91.12% de la meta programada 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 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.

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
<p>El INCMNSZ desarrolla permanentemente diversas actividades dirigidas a la prevención, detección oportuna, diagnóstico y tratamiento de los cánceres cervicouterino 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, de enfermería y de apoyo administrativo) está integrado por mujeres, denotándose una brecha de género, motivo por lo cual es importante brindarles apoyo para fortalecer sus competencias y destrezas, mediante actualización y/o capacitación, y así facilitar su progreso y empoderamiento profesional.</p> <p>Por otra parte, también es necesario capacitar a las personas servidoras públicas en temas de Equidad de Género y Salud, ya que esta materia puede estar en desventaja con respecto al conocimiento y difusión de otras áreas de la medicina y servicios de salud.</p>

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
El Instituto se encuentra en el proceso de gestionar la programación para liberar el presupuesto para así llevar a cabo el proceso de contratación de cursos en los siguientes trimestres, es por ello que en este trimestre no se pudo llevar a realización de cursos.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
Se ha proporcionado información a los responsables de las unidades participantes en el Programa Salud Materna, Sexual y Reproductiva para que nos propongan candidatas o candidatos a recibir el apoyo

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
específico que requieren para optimizar su trabajo. Una vez que se obtengan las propuestas se elaborará la agenda de los cursos programados para los siguientes trimestres.

Obstáculos y oportunidades durante la operación
La programación presupuestal no se pudo gestionar en el primer trimestre, se pretende llevar a cabo dichas gestiones para poder realizar la contratación de cursos para llevarse a cabo en los siguientes trimestres. Se visualizan por lo menos 2 cursos para el segundo trimestre, esperando poder captar un mayor número de participantes.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NCG

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición “Salvador Zubirán”

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

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

Número y denominación de la acción: 144. Disminuir el ritmo del crecimiento de la mortalidad por cáncer de mama, a través de la provisión de servicios óptimos en la detección, diagnóstico, tratamiento y control del padecimiento.

CaMa

Definición de la población objetivo

Mujeres atendidas en el Instituto cuya edad es igual o mayor a 40 años, 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 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 primer trimestre del año se atendieron 11,594 mujeres en el Instituto y se realizaron 1,303 (11.24%) estudios de mastografías, de las cuales 1,128 (86.57% del total) se realizaron en mujeres de 40 a 69 años de edad siendo éste, el grupo de mayor riesgo. La cobertura alcanzada fue del 9.45% del total de población del

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

grupo etario (n= 7,005 mujeres); en mujeres mayores de 69 años se realizaron 169 mastografías (12.97% del total) con una cobertura de 1.40% de 2,087 mujeres; y en el grupo de menores de 40 años, se efectuaron 6 mastografías (0.46% del total) con una cobertura del 0.05% de 2,502 mujeres.

Se identificaron 51 estudios de mastografía sospechosa o positiva para cáncer mamario, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera: BIRADS 6= 18, BIRADS 5= 7 y BIRADS 4= 26. Todas las personas beneficiarias se han tratado en la institución.

Cabe señalar que como complemento al diagnóstico y / o tratamiento del cáncer de mama durante el 1er trimestre se realizaron los siguientes estudios: 31 resonancias magnéticas, 25 biopsias, 309 ultrasonidos de mama, 3 marcajes y 1 clip de mama.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante los años 2018 y 2019 no se alcanzó la meta de mastografías planeadas, habiéndose identificado diversos obstáculos que fueron descritos en el Informe del Primer Trimestre 2020. En resumen, incluían el requisito de que para efectuar la mastografía la persona beneficiaria debiera contar con una cita previamente programada en consulta externa, limitaciones temporales en la disponibilidad de los equipos ocasionadas por la necesidad de someterlos a mantenimiento preventivo o correctivo, e insuficiente motivación de médicos y personas beneficiarias para indicar y acceder a los estudios dirigidos a la detección oportuna del cáncer mamario. A principios del año 2020 se inició la implementación de diversas medidas correctivas, también descritas en informes previos, cuyo desarrollo se interrumpió en el mes de marzo del mismo año debido a que las actividades regulares del Instituto se cancelaron (casi en su totalidad) para dar lugar a acciones extraordinarias dirigidas a atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV-2.

La reconversión hospitalaria se mantuvo a lo largo del primer semestre y, por ende, la atención de las personas beneficiarias NO COVID 19 continuó siendo limitada. 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 2021.

Desde el inicio del presente año el número de consultas se ha incrementado de manera significativa, y, por ende, también las actividades de nuestro programa, habiéndonos permitido superar la meta programada para el trimestre con relación al número de mastografías. 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 algunas personas beneficiarias continúen sin asistir a sus estudios de mastografía por continuar con temor a nuevos contagios por SARS-CoV-2, limitaciones económicas derivada 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 con la COVID-19.

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

La Esclerosis Múltiple es al día de hoy la Primera causa de discapacidad en gente joven de origen neurológico solo después de los traumatismos por accidentes.

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

Este padecimiento es progresivo en el Sistema Nervioso Central, el cual provoca lesiones afectando el cerebro y la médula espinal. En el sistema de salud aparece entre las primeras 10 causas de atención neurológica.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De los 238 pacientes atendidos durante el Primer Trimestre, 130 fueron otorgados a mujeres y 108 hombres

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La mayoría de los pacientes con esclerosis múltiple, manifiestan el inicio de la enfermedad entre los 20 y los 40 años.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto del PEF: Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDE

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes

Clave del Pp: E010

Nombre del Pp: Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud

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

Número y denominación de la acción: 163. Apoyar el desarrollo profesional del capital humano.

Definición de la población objetivo

Se incluyen en este rubro a todos los médicos (hombres y mujeres) que son aceptados para la realización de una Especialización Médica en el Instituto que son: Ginecología y Obstetricia, Biología de la Reproducción Humana, Infectología, Medicina Materno Fetal, Neonatología y Urología Ginecológica; así como para los Curso de Posgrado de Alta Especialidad en Medicina que son: Cirugía Endoscópica Ginecológica, Cuidados Intensivos del Recién Nacido, Genética Perinatal, Medicina Crítica en Obstetricia, Periposmenopausia, Cardiología Fetal y Cirugía en el Recién Nacido que cuentan con beca para realizar sus estudios.

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

En este rubro se observa que el 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 dos cursos por medio de *Webinar* para la capacitación de los residentes y se realizó el curso de inducción para residentes de nuevo ingreso.

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 107 acciones de capacitación realizadas durante el primer trimestre, 56 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 primer trimestre se llevaron a cabo **SIETE** cursos: Dos Inducciones Institucionales para médicos residentes;; Género y Derechos Humanos (1ra emisión); Prevención y Atención del Acoso Sexual en la Administración Pública de la Ciudad de México (1a emisión); Violencias contra niñas, jóvenes y mujeres en contextos de emergencia y crisis (1a emisión); Paternidad Responsable: Un camino hacia la corresponsabilidad (1a emisión) y la Videoconferencia: La Aplicación de la Inteligencia Artificial en la Era Digital y los Derechos Humanos.

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 objetivo del curso Prevención y Atención del Acoso Sexual en la Administración Pública de la Ciudad de México es reconocer la importancia de las estrategias de prevención frente al acoso sexual, que permitan potenciar las capacidades institucionales en la construcción de ambientes laborales libres de violencia; 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 a 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; y con la Videoconferencia: La Aplicación de la Inteligencia Artificial en la Era Digital y los Derechos Humanos se dio a conocer la aplicación de la inteligencia artificial en la era digital desde la perspectiva de los derechos humanos y la ética, así como su desarrollo e implementación a nivel empresarial y gubernamental.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto del PEF: Investigación y Desarrollo Tecnológico en Salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDE

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y Desarrollo Tecnológico en Salud

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

Número y denominación de la acción: 128. Fomentar la investigación en salud.

129. Desarrollar la investigación clínica.

130. Desarrollar la investigación en ingeniería biomédica

Definición de la población objetivo

Personal adscrito al Instituto Nacional de Perinatología que realiza habitual y sistemáticamente actividades de investigación científica básica, clínica y sociomédica orientadas a las líneas de investigación institucional para la atención de Enfermedad hipertensiva asociada al embarazo, Morbilidad y mortalidad materna, fetal y neonatal, Nutrición, obesidad, diabetes y trastornos metabólicos, Enfermedades infecciosas y de impacto perinatal, Origen perinatal de las enfermedades del niño y del adulto, Factores ambientales, socioculturales y de salud mental que afectan la Salud reproductiva e infantil, Endocrinología y Biología de la Reproducción, Salud ginecológica y embarazo adolescente, Biología del desarrollo y medicina regenerativa y Cáncer y trastornos ginecológicos, que cuenta con dictamen vigente en el Sistema Institucional de Investigadores y el Sistema Nacional de Investigadores del CONACyT.

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

Atendiendo a las políticas de igualdad y equidad, la Dirección de investigación trabaja para fomentar la participación de los investigadores tanto del sexo femenino como masculino en las convocatorias de nuevo ingreso o permanencia, del Sistema Nacional de Investigadores y del Sistema Institucional de Investigadores, no obstante se ha visto mayor participación del personal de sexo femenino para la obtención de dichos nombramientos, por lo que al primer trimestre de este año se registra 39 mujeres y 23 hombres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Promover la generación de proyectos de investigación que coadyuven a disminuir la morbi-mortalidad materna y perinatal mediante la prevención, el diagnóstico temprano y el tratamiento, mejorar la calidad de vida de los pacientes y reducir el costo de su atención, tanto para las mujeres como para los hombres de

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

nuestra población objetivo, tanto en las convocatorias institucionales como en las convocatorias para desarrollo de proyectos con financiamiento externo.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Por el regreso a clases contamos con el apoyo de 2 escuelas primarias, en una difundimos el trabajo de manera virtual, logrando ingresar 20 niños más y en otra evaluamos a más de 120 niños de forma presencial, en enero sabremos cuántos ingresarán al programa.

Hemos logrado revisar ya físicamente a los niños y padres participantes manteniendo la pérdida de peso en un 60-70% pero un 30-40% subió más de peso o se mantuvieron igual, sin progresos. Se continúan recabando los resultados perinatales de las 402 pacientes ya reclutadas previamente en el proyecto el trabajo clínico continúa detenido hasta realizar el reclutamiento de pacientes para estudio. Se realizan mediciones antropométricas (peso, longitud, perímetro cefálico y se mide porcentaje de grasa corporal). Se llenan cuestionarios establecidos, se realizan mediciones de composición corporal en las mujeres embarazadas y en sus recién nacidos. No se ha iniciado la recolección de datos, Debido a las medidas para la prevención para la propagación de la COVID-19. El estudio está detenido. Sin embargo, como mencioné anteriormente no será posible evaluar el tema de igualdad de género, La condición sociocultural de las jóvenes adolescentes del estudio que cursaron con un embarazo en el tercer nivel de atención, tiene implicaciones socioculturales, económicas, políticas y de género que implican su desarrollo y de sus hijas/os. Siendo diferencial en el caso de las mujeres del estudio.

Para las mujeres jóvenes y adolescentes, viven desde otras perspectivas que tienen que ver con sus contextos socioculturales y familiares, determinando la reproducción social de una práctica en la que se convierten en madres jóvenes cuyas representaciones sociales responden a un ideal del género femenino. Ser mujeres y ser madres y Se han revisado 350 expedientes ya se diseñó el esqueleto de la base de datos dado el diseño planteado, se continúa la recolección de datos a partir de expedientes.

A la fecha se cuenta con 155 pacientes en la base de datos y con 116 cordones, Se han medido hasta el momento el total de las pacientes necesarias para las curvas de PLGF, se han medido hasta el momento 65 pacientes para la medición de SFLT1 Se someterá al comité de Investigación un anexo para la medición del radio PLGF/SFLT1 para la evaluación de la paciente preeclámpsica, ya se tienen los subgrupos realizados y ya se tiene los resultados de todos los marcadores séricos, se procederá a realizar el análisis estadístico, Hasta el momento se han incluido 135 pacientes en el reclutamiento de pacientes.

Se cuenta con la evaluación ultrasonográfica de estos fetos, se recabaron los resultados perinatales de los fetos incluidos en el proyecto que hasta el momento ya hayan terminado su embarazo, el trabajo clínico en este momento, está detenido por la situación de contingencia y trabajo a distancia, Se está buscando la estrategia para poder reclutar pacientes de alto riesgo en forma más efectiva ya que la colaboración con el departamento de urgencias no está siendo suficiente para completar el tamaño de muestra, sin embargo por la situación actual este proceso está detenido. Este proyecto es parte mi formación en el Doctorado en Ciencias de la Salud, actualmente en el séptimo trimestre.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los obstáculos son de carácter presupuestal, 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.

129. Desarrollar la investigación clínica.

130. Desarrollar la investigación en ingeniería biomédica.

BIS

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 primer trimestre de este año se cuenta con 40 mujeres y 28 hombres dedicados al desarrollo de investigación científica básica, clínica y sociomédica.

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

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

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 14 publicaciones, 10 de ellas en colaboración, y de éstas, 4 cuentan con enfoque de género.

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 de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

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

Número y denominación de la acción: 128. Fomentar la investigación en salud

Definición de la población objetivo

La ENSANUT tiene como objetivo la población de todo el país. A partir de la ENSANUT Continua, al final del periodo 2020-2024 se consolidará una encuesta nacional representativa de las 32 entidades federativas. Los habitantes de viviendas particulares seleccionadas en la muestra se dividen en cuatro grupos etarios (adultos, adolescentes, escolares y preescolares) con el propósito de estudiar los temas de salud y nutrición en los grupos de edad prioritarios en la salud pública.

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

1. En México, las encuestas nacionales de salud iniciaron en 1986 con el propósito de describir de modo cuantitativo el estado de la población mexicana. En particular evidencia brechas en salud entre las mujeres y hombres, derivado entre otras cosas de las desigualdades sociales que se experimentan a lo largo de la vida.
2. En particular, en 2020 debido a la emergencia sanitaria por COVID-19, fue posible visibilizar problemas de salud en el contexto de la pandemia y mostrar brechas de desigualdad existentes en la población y se imponen retos para el sistema de salud.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el primer trimestre se identificaron 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 estandarización del personal de trabajo de campo y
- 5) Implementación de la encuesta. Se estima tener un 20% de avance.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El riesgo de contagio durante la pandemia de COVID-19. Para ello los encuestadores contarán con equipo de protección personal para la capacitación y durante todo el trabajo de campo para evitar contagios.

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.

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.

Obstáculos y oportunidades durante la operación
--

Sin obstáculos detectados.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

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

Número y denominación de la acción: 128. Fomentar la investigación en salud

Definición de la población objetivo

Mujeres profesionales de la salud o interesadas en salud que requieren de actualización o ampliación del conocimiento en los temas de salud ofertados en la plataforma CLIMA del INSP.

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

Participación de las mujeres en la plataforma CLIMA. La actualización de las mujeres profesionales de la salud sigue implicando un reto, condicionado por la doble carga laboral y la poca disponibilidad de tiempo. El INSP cuenta con un portafolio de cursos virtuales en línea con la mejor evidencia científica generada por el INSP y por otras instituciones para actualizar al personal de salud y abiertos a la población en general en temas diversos de salud, incluyendo: lactancia y amamantamiento, atención a la mujer y al recién nacido, y prevención de diabetes, entre otros. Estos cursos cuentan con validez oficial, respaldada por el INSP, otorgándose un certificado gratuito al terminar el curso, por lo que constituyen una opción real para el avance de las mujeres y su actualización en temas de salud de alta relevancia nacional.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. La plataforma CLIMA se encuentra en funcionamiento y recibiendo nuevas solicitudes de inscripción.
2. El acumulado al primer trimestre muestra que han finalizado el curso más de mil mujeres.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Sin obstáculos detectados

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 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.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Sin obstáculos detectados

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

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

Número y denominación de la acción: 630. Estrategia nacional de prevención del embarazo adolescente.

Definición de la población objetivo

Mujeres adolescentes habitantes de viviendas particulares que han tenido o están expuestas a tener un embarazo en la adolescencia a nivel nacional.

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

1. En México, las encuestas nacionales de salud iniciaron en 1986 con el propósito de hacer un diagnóstico cuantitativo del estado de salud de la población. En particular, para evidenciar las brechas en salud entre mujeres y hombres derivadas de las desigualdades sociales observadas a lo largo de la vida, entre otras.
2. La evidencia científica demuestra que los roles de género asignados social y culturalmente a mujeres y hombres, en donde ellas son cuidadoras de la familia y ellos proveedores del hogar, repercute en las brechas de desigualdad entre sexos. El contar con instrumentos de medición como las Encuestas Nacionales de Salud permite tener un panorama del estado de salud por sexo, y en particular de la situación del embarazo en la adolescencia, tomando en consideración que este evento tiene efectos en la salud de la madre y del recién nacido, así como en la reproducción de la desigualdad social y económica de las familias, sobre todo cuando estos embarazos son no planeados o no deseados.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Sin obstáculos detectados

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

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

Número y denominación de la acción: 630. Estrategia nacional de prevención del embarazo adolescente.

Definición de la población objetivo

Mujeres adolescentes que pueden visitar la página web comolehago.org

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

Tomando en consideración que en la actualidad ha habido un acelerado desarrollo de las tecnologías de información y comunicación (TICs), de las cuales los adolescentes y jóvenes son el grupo predominante de nativos digitales, es necesario plantear nuevas formas de aprendizaje en este ambiente en donde esta población cotidianamente satisface sus necesidades de entretenimiento, diversión, comunicación e información, la página web "comolehago.org". Se trata de un indicador que reporta el porcentaje de mujeres que visitan la página comolehago.org, dirigida a adolescentes y creada con el objetivo de incrementar el conocimiento, autoeficacia y habilidades sobre ejercicio saludable de la sexualidad y la prevención del embarazo.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El acumulado al primer trimestre muestra que se tuvieron en total 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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

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.

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

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*". 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*"
3. Se estima un 10% de avance en las acciones relacionadas con este indicador.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Sin obstáculos detectados

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDY

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Salud Pública

Clave del Pp: E022

Nombre del Pp: Investigación y desarrollo tecnológico en salud

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

Número y denominación de la acción: 630. Estrategia nacional de prevención del embarazo adolescente.

Definición de la población objetivo

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 lo 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

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.

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

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 como secretaria

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

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 unidosis en el área hospitalaria.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El resultado del porcentaje de abasto se observa al alza toda vez que fuimos favorecidos con las entradas de la compra consolidada UNOPS 2021 e INSABI 2022 en el primer trimestre del 2022. Así mismo se ha racionalizado con el suministro de unidosis en el área hospitalaria.

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: 131. Otorgar atención ambulatoria.

Definición de la población objetivo

La muestra de usuarios en el primer trimestre de 2022 es de 572 usuarios/as encuestados/as.

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

La mayor población atendida y encuestada son mujeres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De 571 encuestas, el 93% manifestaron satisfacción por la atención recibida.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Continuamos encuestando a las pacientes, ajustándonos a la planeación estratégica por la emergencia de la Pandemia SARS-COVID-19.

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 marzo de 2022 la cobertura de estudios en mujeres fue de 2239 tanto para VIH y otras ITS, a los hombres se le realizaron 282 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.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Así como implementar programas para una mayor difusión de los beneficios de las pruebas de detección tanto de VIH como de otras ITS.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NDE

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes

Clave del Pp: P020

Nombre del Pp: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

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

Número y denominación de la acción: 142. Establecer un programa para mujeres y la igualdad de género.

Definición de la población objetivo

Mujeres con embarazo de alto riesgo y/o patología ginecológica de alta complejidad, así como niños y niñas, hijos de pacientes obstétricas atendidas en esta institución, y que requieren de atención médica especializada, quienes preferentemente no cuenten con ningún tipo de seguridad social.

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

El Instituto Nacional de Perinatología tiene como razón de ser dispensar servicios de atención médica especializada para ofrecer a la población mexicana alternativas de diagnóstico y de tratamiento que prevengan y/o resuelvan los problemas de salud reproductiva y perinatal, por lo que los servicios que ofrece están orientados fundamentalmente a población femenina, y en menor proporción a la masculina, conformada esta última por las parejas de mujeres con problemas reproductivos y también por los neonatos y pacientes pediátricos de sexo masculino nacidos en el INPer.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

A pesar de que se ha continuado en pandemia por COVID-19, y de que la institución ha tenido que efectuar trabajos de reacondicionamiento de varios servicios durante este trimestre, se ha logrado incrementar paulatinamente la productividad de consultas, cirugía y egresos hospitalarios.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

142. Establecer un programa para mujeres y la igualdad de género.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Conforme a lo esperado, la mayoría de las consultas fue otorgada a población femenina (90.6%), con lo que el indicador se encuentra únicamente 3.2% por debajo de la meta (93.6%). Un logro importante es que a pesar de las condiciones de continuación de la pandemia y del cierre temporal de algunos servicios por reacondicionamiento de estos, se ha logrado un incremento de 47.7% del total de consultas otorgadas respecto de la meta esperada: la meta planteó 16,692 consultas totales y se otorgaron 24,654, de ellas 22,337 se dirigieron a población femenina.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

En este periodo los principales obstáculos identificados fueron:

- El reacondicionamiento de diversas áreas, entre ellas los quirófanos, salas de recuperación, salas de expulsión, terapias neonatales, que no han hecho más difícil lograr la recuperación total de la productividad institucional en lo que respecta a procedimientos quirúrgicos, consultas y egresos hospitalarios.
- A pesar de haber pasado a semáforo epidemiológico verde a finales del trimestre, en este periodo se presentaron todavía casos positivos a COVID, con 5 brotes entre la población de neonatos, con un total de 101 casos positivos de neonatos y de 327 entre la población adulta, lo que ha obligado a mantener y reforzar las medidas de contención establecidas desde el inicio de la pandemia, entre ellas
- La reconversión de las camas de algunos servicios para continuar alojando a pacientes con sospecha o diagnóstico confirmado de SARS-CoV2, lo cual ha afectado la capacidad instalada para recibir más pacientes y ello ha obligado a restringir el número de consultas y aperturas de expedientes.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Prevención y Atención del VIH/SIDA y otras ITS

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: NBD

Nombre de la UR: Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”

Clave del Pp: P016

Nombre del Pp: Prevención y Atención del VIH/SIDA y otras ITS

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

Número y denominación de la acción: 137. Mejorar la Calidad de Atención a la Salud

Definición de la población objetivo

Número de mujeres posibles de atender con probable diagnóstico de VIH/SIDA y otras ITS, mediante el uso eficiente de los recursos económicos, humanos, materiales y tecnológicos disponibles en la Institución.

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

La brecha de desigualdad que hay entre hombres y mujeres, es la diferencia que persiste en cualquier ámbito entre el género femenino y el género masculino, vinculado con el grado de participación acceso y oportunidades, así como las relacionadas con las remuneraciones y beneficios, el control y uso de los recursos sociales y culturales, incluyendo los derechos y libertades. México es parte del porcentaje de países, con mayor desigualdad.

Por esta razón la participación como parte de las Políticas Públicas, el Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”, contribuye realizando acciones tendientes a satisfacer necesidades en la esfera de la atención médica, en beneficio de la mujer y la población en su conjunto, a través del Programa P016.

Por lo que se considera que el Hospital, favorece con sus acciones a la atención de la brecha de desigualdad, al brindar cuidados médicos a la población, sin distinción de raza, género, religión, o condición social, especialmente a las mujeres que acuden en demanda de estos servicios.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Se está ejecutando el Programa P016 "Prevención y Atención de VIH/SIDA y otras ITS". Con una asignación de recursos para el ejercicio 2022 de 1, 453, 134.00 y acciones específicas para atención de Pacientes Mujeres con VIH/SIDA y otras ITS, por lo que anualmente ya se encuentra incluido en el Presupuesto de Egresos de la Federación del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga".

Acciones Afirmativas

CONCEPTOS	TOTAL
Consultas	
Consultas de primera vez: 425	1,124
Consultas Subsecuente: 699	
Ingresos Hospitalarios	104
Egresos Hospitalarios	89
Días Estancias	1,173
Promedio Días Estancia	13.18
Días Paciente	1,347
Días Cama	2,076
Porcentaje de Ocupación Hospitalaria	64.88
Estudios de VIH/SIDA y otras ITS	
<ul style="list-style-type: none"> Mujeres 630 Hombres 527 	1,157

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)

EDUCACIÓN PARA LA SALUD:

Derivado que el Hospital está operando en casi todas sus áreas, se incrementaron 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 importante entre otros.

TEMAS DE EDUCACIÓN PARA LA SALUD: PRIMER TRIMESTRE 2022	Mujeres	Hombres	Total
Prevención de cáncer de mama (auto exploración mamaria)	268	49	317
Cáncer de testículo, detección oportuna y colocación de prótesis	41	216	257
Cuidados posteriores al tratamiento oncológico	27	13	40
Detección oportuna cáncer de próstata	96	141	237
Embarazo en la adolescencia	20	0	20
Medidas de prevención para obesidad y sobrepeso	108	33	141
Medidas de prevención para obesidad y sobrepeso infantil	13	6	19
Prevención de cáncer cérvico uterino	56	48	104
Salud sexual y reproductiva (VPH)	20	0	20
Educación a la paciente con diabetes gestacional	13	0	13
Total	662	506	1,168

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 VIH7SIDA y Otras ITS** y el indicador **Porcentaje de Mujeres Satisfechas con la Atención recibida en el área de VIH7SIDA y Otras ITS**.

El indicado **Porcentaje de Mujeres Detectadas con VIH/SIDA y Otras ITS**, alcanzó un resultado de $(10/630)=1.6\%$, superior a la meta programada de $(5/487)=1.0\%$, por lo que el nivel de cumplimiento quedo en 160.0%, el indicador quedo por arriba de la meta en 0.6 puntos porcentuales; así también las variables absolutas, la variable VI, se incrementó en 5 mujeres más positivas, respecto a la meta programada y la variable V2, el incremento fueron 143 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 indicador de Mujeres Satisfechas con la Atención recibida tiene una meta programada anual de $(69/80)=81.3\%$; pero su reporte es de forma semestral y anual.

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

Sin avance, debido a que la frecuencia de medición del indicador es semestral.

Durante el primer trimestre del ciclo presupuestario 2022 se aplicó la vacuna contra la influenza estacional, a las mujeres embarazadas, se continuará con la aplicación de la vacuna en las mujeres embarazadas durante el segundo trimestre 2022 con el fin de alcanzar la meta programada para el primer semestre.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

No aplica, debido a que la frecuencia de medición del indicador es semestral

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Atención a la Salud

Ramo: 12 Salud

Clave de la UR: 160

Nombre de la UR: Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad

Clave del Pp: E023

Nombre del Pp: Atención a la Salud

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

Número y denominación de la acción: 132. Otorgar atención hospitalaria y consulta médica de especialidad para las mujeres en el Hospital de la Mujer.

Definición de la población objetivo

Población femenina que requiere de los servicios de ginecología, obstetricia y oncología que ofrece el Hospital de la Mujer, así como la atención especializada del recién nacido, lo anterior se basa de acuerdo con su capacidad física instalada de la unidad.

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

Atender a la población femenina que demanda los servicios especializados en embarazo de alto riesgo y en Neonatología de sus menores hijos en un contexto de transición epidemiológica hacia enfermedades crónico degenerativas en población cada vez más joven e incluso en población infantil, se requiere de una atención más especializada por lo que se busca ampliar la capacidad de demanda de la atención y fortalecer con recursos económicos y sociales la actual atención que se brinda en el Hospital de la Mujer. (prevención de la discapacidad en el recién nacido y estimulación temprana en prematuros)

Asimismo, el hospital cuenta con una atención integral (cirugía Oncológica, Oncología médica, Radioterapia y unidad de cuidados paliativos) para pacientes con padecimientos oncológicos el cual debe de ser fortalecido con insumos, mantenimientos y recurso financiero.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La reducción de la discapacidad secuela de un embarazo de alto riesgo, así como la reducción de la discapacidad al recién nacido es uno de los resultados de impacto trascendental pero valorable a largo plazo.

Con relación al porcentaje de mujeres egresadas por mejoría. Durante el primer trimestre el indicador quedo 23.6% por debajo de lo programado, en su interior cumple $(2,113 / 2,142 * 100 = 98.6\%)$. Este resultado se ajusta al resultado programado. Sin embargo, derivado de la intermitencia o retardo de insumos y contratos básicos de servicios para operar el hospital se atienden un número de mujeres menor.

El porcentaje de mujeres adolescentes embarazadas atendidas en el Hospital de la Mujer en el primer trimestre quedo dentro de lo programado $(267 / 1403 * 100 = 19.0\%)$. La situación epidemiológica por Covid generó que no se tuviera éxito en los programas de salud reproductiva y en no de prevención de embarazos en mujeres adolescentes.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se han mantenido hasta el primer trimestre las dificultades y las barreras para tener un acceso a métodos anticonceptivos y servicios de salud sexual y reproductiva, lo que ha mantenido a las altas tasas de embarazo y maternidad entre las adolescentes. Se han postergado la implementación de programas de educación sexual integral. La migración sin control ha vulnerado la seguridad en las niñas.

La mayoría de las personas a las que se les ha diagnosticado algún cáncer viven en condiciones de pobreza y sin un diagnóstico y tratamiento oportuno (por carecer de insumo o contratos de mantenimiento) existe el registro de dos tercios de muerte por cáncer. No se cuenta con insumos ni con contratos de mantenimiento y/o de operación, si bien se hacen referencias, pero se carecen de sistemas de derivación efectivos, lo que retrasa y fragmenta la atención.

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.

Falta de contratos de servicio (RPBI, cloración de agua,), falta de abastecimiento de medicamentos e insumos y reactivos (licitaciones desiertas y sin autorizaciones de compra directa), falta de contrato de mantenimientos preventivos y correctivos a equipo biomédico (principalmente a equipos de alta especialidad). No reconstrucción de personal de salud por parte de nivel central en la Secretaría de Salud (escasos médicos, enfermeras y demás profesionales para mantener en operación el hospital 24 hrs.

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: 101 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 mejorar la calidad de la atención a la salud y Reforzar las acciones de prevención y atención de la obesidad en mujeres.

Definición de la población objetivo

Mujeres con embarazo de alto riesgo y/o patología ginecológica de alta complejidad, así como niños y niñas, hijos de pacientes obstétricas atendidas en esta institución, y que requieren de atención médica especializada, quienes preferentemente no cuenten con ningún tipo de seguridad social.

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

El Instituto Nacional de Perinatología tiene como razón de ser dispensar servicios de atención médica especializada para ofrecer a la población mexicana alternativas de diagnóstico y de tratamiento que prevengan y/o resuelvan los problemas de salud reproductiva y perinatal, por lo que los servicios que ofrece están orientados fundamentalmente a población femenina, y en menor proporción a la masculina, conformada esta última por las parejas de mujeres con problemas reproductivos y también por los neonatos y pacientes pediátricos de sexo masculino nacidos en el INPer.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

A pesar de que se ha continuado en pandemia por COVID-19, y de que la institución ha tenido que efectuar trabajos de reacondicionamiento de varios servicios durante este trimestre, se ha logrado incrementar paulatinamente la productividad de consultas, cirugía y egresos hospitalarios.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

134. Otorgar atención hospitalaria.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El 80.8% de los egresos fueron de población femenina, cumpliéndose la meta establecida de 80.7% para este periodo. Durante este trimestre se ha procurado ir incrementando paulatinamente las atenciones, sobre todo de población con problemas ginecológicos que es la que tuvo mayor rezago durante la pandemia por COVID-19, por lo cual se observa que el total de egresos hospitalarios (V2) aumentó 6.7% con respecto de su meta programada y los egresos de mujeres (V1) presentó un incremento de 6.9% en relación con la cifra programada.

137. Mejorar la calidad de la atención a la salud.

De los 1434 procedimientos (mayores y menores) realizados a lo largo del primer trimestre de 2022, el 56.2% (806) fueron dirigidos a población femenina, con lo que el indicador se encuentra solamente 5.5% por debajo de la meta para el periodo que es de 59.5%. Es importante señalar que a pesar de que durante el mes de enero no se pudieron efectuar cirugías ginecológicas, por encontrarse en remodelación los quirófanos, ha habido recuperación en el número de cirugías generales y también en las de alta especialidad dirigidas a mujeres, así el año pasado, en el primer trimestre se realizaron 918 procedimientos quirúrgicos globales (V2), mientras que en este trimestre de 2022 se hicieron 1434, y en cuanto a la V1 (procedimientos quirúrgicos de alta especialidad realizados en mujeres, en 2021 fueron 556 y en 2022 fueron 806.

149. Reforzar las acciones contra la obesidad.

De acuerdo con los resultados obtenidos en este trimestre, el 55.6% de la población de mujeres adultas atendidas, presentó un Índice de Masa Corporal de 30.0 o mayor, es decir obesidad. Este indicador muestra un incremento importante, tanto con respecto de la meta programada para el primer trimestre de 2022 que era de 39.7%, como respecto de lo observado en el trimestre correspondiente del año 2021, que arrojó una cifra de 35.9%. Este incremento relativo se debe en parte a que el total de egresos fue 15.8% menor que el esperado, debido a que se ha tenido que reducir temporalmente porque se hicieron trabajos de reacondicionamiento de quirófanos y de algunos servicios de hospitalización, además de la reconversión de camas de algunos servicios para poder alojar a pacientes con COVID; además se ha tenido que priorizar la atención de pacientes con muy alto riesgo, muchas de las cuales tienen patología que deriva o se asocia precisamente con la obesidad.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

En este periodo los principales obstáculos identificados fueron:

- El reacondicionamiento de diversas áreas, entre ellas los quirófanos, salas de recuperación, salas de expulsión, terapias neonatales, que no han hecho más difícil lograr la recuperación total de la productividad institucional en lo que respecta a procedimientos quirúrgicos, consultas y egresos hospitalarios.
- A pesar de haber pasado a semáforo epidemiológico verde a finales del trimestre, en este periodo se presentaron todavía casos positivos a COVID, con 5 brotes entre la población de neonatos, con un total de 101 casos positivos de neonatos y de 327 entre la población adulta, lo que ha obligado a mantener y reforzar las medidas de contención establecidas desde el inicio de la pandemia, entre ellas
- La reconversión de las camas de algunos servicios para continuar alojando a pacientes con sospecha o diagnóstico confirmado de SARS-CoV2.
-

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)⁴ 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

⁴ 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 2018⁵, 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.⁷

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

⁵ 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>

⁶ 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>

⁷ 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.⁸ 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.⁹

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 cigarrillos 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

⁸ 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

⁹ INEGI. Módulo de Práctica Deportiva y Ejercicio Físico. Noviembre 2019. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/mopradef/>

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 primer trimestre de 2022 se han atendido a un total de 1,205,028 personas, siendo 786,014 mujeres y 419,014 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 ha visto mermado el avance de estas acciones en el primer y segundo trimestre.
- Se trata de información preliminar debido a que no se alcanza el registro total de todas las jurisdicciones al corte del 31 de marzo 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 cardio metabólicas 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 enero-marzo 2022 (primer 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 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 primer trimestre 2022, aún son preliminares recopilando los datos con fecha de corte (02 de abril 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: Las fechas de registro de información, en el SINBA 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 año pasado en las actividades desarrolladas por el personal de salud hacia la población que acude a las unidades de salud del primer nivel de atención.

Oportunidad: Reforzar la educación en salud en el género masculino acerca de la importancia de padecer obesidad y las complicaciones derivadas de la misma, principalmente la diabetes mellitus, hipertensión arterial, así como el acudir a los servicios de salud para una detección temprana de alguna enfermedad cardiometabólica y evitar las complicaciones de éstas.

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

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

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 primer 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, durante los meses de junio a agosto del presente año, 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 general un cambio de cultura organizacional a favor de la Igualdad Sustantiva a través de la estimulación de los sentidos y las expresiones artísticas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el primer 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

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

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 primer 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.

De un total de 58,172 servicios concluidos, donde 27,638 (47.5%) representa atenciones a mujeres, se presenta el siguiente análisis sobre la conflictividad laboral individual:

- Como resultado de atender un total de 51,652 servicios de orientación y asesoría jurídica personalizada, el 46.7% (24,117 servicios) fue para la mujer trabajadora y beneficiaria. Esta última cifra se compone de: 10,205 orientaciones telefónicas, 3,529 servicios atendidos vía correo electrónico y 10,383 asesorías a mujeres que acudieron de forma personal en sus oficinas en la Ciudad de México y en las Representaciones que PROFEDET tiene el interior de la República.
- En el servicio de mediación (antes conciliación) de un total de 1,825 asuntos, 585 mediaciones fueron concluidas, estuvieron referidos a mujeres trabajadoras y beneficiarias, es decir el 32% del total.
- En la representación jurídica bajo el enfoque de género se concluyeron 2,890 juicios para defender los derechos de la mujer trabajadora, 63% respecto a un total de 4,582 demandas concluidas al mes de marzo de 2022.
- Por su parte en demandas de amparo se concluyeron 113 asuntos concluidos, donde 46 corresponden a mujeres, el 41% con relación al 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. Al mes de marzo de 2022, en su primer nivel de atención denominado “servicios iniciados”, atendió un total de 55,962 servicios de procuración de justicia laboral, integrado por 51,652 orientaciones y asesorías (92.3%), 2,065 mediaciones (antes conciliaciones) iniciadas (3.7), 1,839 juicios iniciados (3.3%) y 406 amparos interpuestos (0.7%).

Del total de servicios iniciados, 26,109 estuvieron asociados a la atención de las quejas y solicitudes relacionadas con la mujer trabajadora (47%). En forma desagregada significaron 24,117 servicios de orientación y asesoría, se atendieron 667 mediaciones (antes conciliación) iniciadas, se promovieron 1,103 juicios y se interpusieron 222 demandas de amparo ante la autoridad bajo la perspectiva de género. Por otra parte, se otorgaron 29,853 (53%) servicios para hombres.

El desempeño de la procuraduría medido en términos de su eficacia en el servicio de representación jurídica con enfoque de género fue el siguiente:

A marzo del 2022, se mediaron (antes conciliación) 374 asuntos a favor de la mujer trabajadora, de un total de 1,197 de mediaciones (antes conciliaciones) concluidas favorablemente, con ello ubican el indicador “Porcentaje de conflictos resueltos a favor del trabajador a través de la mediación (antes conciliación) promovida por la PROFEDET” con enfoque de género en 65.6%

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La PROFEDET, al primer trimestre 2022 logró concluir en forma exitosa 2,151 juicios para la mujer trabajadora y beneficiaria respecto a un total de 3,257 juicios concluidos favorablemente, y con ello el indicador "Porcentaje de juicios resueltos favorablemente para el trabajador promovidos por la PROFEDET" con enfoque de género alcanzó el 71%.

De conformidad a la metodología del Marco Lógico y a la matriz de indicadores para resultados (MIR) de PROFEDET, a marzo 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 4,539 asuntos terminados de manera favorable para las personas trabajadoras, sus beneficiarios y sindicatos. Del total señalado el 56% (2,558 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 marzo de 2022, abrió 2,229 expedientes que representan el 47%, de un total de 4,744 expedientes generados. Del total de expedientes generados para mujeres, el 70% se concentró en las siguientes entidades de la República Mexicana: Ciudad de México, Chihuahua, Veracruz, Sonora, Querétaro, Jalisco, Guanajuato, Estado de México, Puebla y Morelos.

De los expedientes abiertos para reclamar los derechos de la mujer trabajadora el 95% se concentraron en los siguientes motivos de conflicto: Designación de Beneficiarios (42%), Despido (21%), Aportaciones (14%), Prestaciones (9%), Pensión por I.V.C.M y Riesgo de Trabajo (5%), Retiro Voluntario (4%), y el 5% restante en diferentes motivos de conflicto.

Asimismo, de los expedientes abiertos por rama de la actividad económica el 94% se concentró en los siguientes áreas: Por Contrato y/o Concesión Federal (33%), Administración Directa o Descentralizada (24%), Rama Local (11%), Zonas Federales (5%), Productora de Alimentos (5%), Automotriz (5%), Banca y Crédito (4%), Elaboración de Bebidas (2%), Química (2%), Textil (1%), Eléctrica (1%), Minera (1%), y el 6% restante estuvieron relacionados con actividades como: Textil, Petroquímica, Metalurgia y Siderurgia, Cinematográfica, entre otros.

Respecto del programa de capacitación, de los cursos proporcionados por el INMUJERES, el programa comenzará a partir del mes de abril del 2022, por lo que en ese sentido no se tuvo registro de avance en cuanto al número de personas capacitadas el primer trimestre de 2022.

A continuación, se desglosa el listado de personas capacitadas del programa de la CNDH con enfoque de género en la que el personal de la PROFEDET participó:

- MEDIACION Y RESOLUCION PACIFICA DE CONFLICTOS, 12 personas
- LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE DERECHOS HUMANOS EN EL SERVICIO PUBLICO, 1 persona
- CULTURA DE DERECHOS HUMANOS Y PROTECCIÓN DE LA SALUD, 1 persona
- DERECHOS HUMANOS Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES, 1 persona
- PARTICIPACION ACTIVA DE LAS Y LOS ADOLESCENTES EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS (DIPLOMADO), 1 persona

De dichos cursos, fueron impartidos a 8 mujeres servidoras públicas y 8 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.
- 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.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

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.

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 trabajadoras, de las cuales, 4,934 (36.3%) son mujeres y 8,653 (63.7%) son hombres.

Esta acción tiene como finalidad promover temas específicos, tales como:

- Mecanismos para el reclutamiento y selección de personas jornaleras agrícolas.
- Traslado y retorno seguro a las comunidades de origen y destino (gratuito)
- Políticas, mecanismos y/o acciones para garantizar el cuidado y la protección infantil en el centro de trabajo.
- Política integral para garantizar el acceso a la recreación, alimentación y educación para las NNA y sus familias.
- Alianzas Estratégicas para la Prevención del Trabajo Infantil de la Comunidad.
- Responsabilidad social en el entorno del centro de trabajo.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

El INEGI, emitió un informe publicado el 2 de diciembre de 2019 a propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad¹⁰ 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).

¹⁰ INEGI. 2019. Comunicado De Prensa Núm. 638/19. *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 De Diciembre)*. Consultado en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/Discapacidad2019_Nal.pdf el día 7 de abril de 2021.

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 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)¹¹ 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

¹¹ INEGI. 2019. Comunicado de Prensa Núm. 475/19 30 de Septiembre De 2019. *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas de Edad (1º de octubre)*. Consultado en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/edad2019_Nal.pdf el día 07 de abril de 2021.

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

oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral” (CDHCU, 2018, p: 5). Estimaciones de la ENADID 2018 indican que el porcentaje de las personas de edad que viven solas y son económicamente activas es de 41.4%. De éstas, 54.1% son hombres y 45.9% son mujeres.

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 VIH¹² en la que se informa que:

En México, las personas que viven con el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) representan 0.06% de la población. Este grupo social enfrenta una situación de discriminación estructural derivada de su estado de salud, situación caracterizada por la vulneración o negación sistemática de diversos derechos. Dicha negación responde a la presencia de estereotipos y prejuicios sobre el VIH o sobre el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (Sida). La población tiende a considerar que el virus es de fácil transmisión y que su propagación es “culpa” de quienes lo portan, en lugar de asumir que el combate al VIH es un problema social y de salud pública que el Estado debe prevenir y atender. Lo anterior ha llevado a que, a lo largo de los últimos años, los grupos especialmente vulnerables a adquirir el VIH (las personas que se dedican al trabajo sexual, las personas trans, los hombres que tienen sexo con hombres) hayan sido excluidos, discriminados, marginados y estigmatizados en los ámbitos público y privado.

El principal enfoque del gobierno mexicano en torno al VIH y al Sida ha sido contener la transmisión como problema de salud pública. Sin embargo, no se ha combatido de manera efectiva los prejuicios que las personas que viven con VIH enfrentan. Éstos frecuentemente dificultan el acceso tanto a tratamiento como a otros derechos. En particular, la desinformación sobre la naturaleza del VIH y el Sida conduce a trato discriminatorio en las instituciones de salud, los centros laborales, las familias, las comunidades y las escuelas. Todo ello impide a quienes viven con VIH o con Sida el acceso a una vida digna. Erradicar la falta de información y combatir los prejuicios de la cultura discriminatoria en torno al VIH y al Sida es prioritario

- - Información sociodemográfica

- De acuerdo con Censida (2018), desde 1983 hasta marzo de 2018, se han notificado 196,227 casos de Sida en el país. Ocho de cada diez (82%) involucra a hombres.
- Al mes de marzo de 2018, 75,481 personas en el país están registradas como seropositivas a VIH (0.06% de la población nacional). Tres de cada cuatro (77%) son hombres (Censida 2018).

¹² ENADIS. 2017. *Ficha temática Personas que viven con VIH*. Consultado en <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20VIH%281%29.pdf> el día 07 de abril de 2021.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

- Entre quienes viven con VIH, poco más de un quinto (21%) tiene entre 20 y 24 años. Otro quinto (22%) tiene entre 25 y 29 años (Censida 2018).
- Las entidades donde más reside la población que vive con VIH son la Ciudad de México (18% del total), Veracruz (12%) y el Estado de México (8%) (Censida 2018).
- Desde 1984, la principal forma de transmisión del VIH ha sido la sexual (95% de los casos), seguida por la vía perinatal (1%) y el uso de drogas inyectables (1%). Ha habido transmisión sanguínea en prácticamente 0% de los casos (21), y se desconoce la vía en 2% (Censida 2018).
- Desde 2003, se registran alrededor de cinco mil defunciones anuales por SIDA. La cifra en 2015 fue de 4,756 (Censida 2018).
- Los principales grupos de personas que viven con VIH son los hombres que ejercen trabajo sexual (HTS), los hombres que tienen sexo con hombres (HSH) y las mujeres trans que se dedican al trabajo sexual (MTTS). La tasa de prevalencia de VIH entre ellos es, en orden: 24%, 17% y 16% (Censida 2016).
- De acuerdo con un informe técnico del Instituto Nacional de Salud Pública, las mujeres trans que viven con VIH tienen un menor nivel educativo que aquellas que no tienen VIH. El trabajo sexual era la principal fuente de ingresos para más de 40% de las mujeres trans consideradas en el estudio (Gutiérrez et al 2012).

Prejuicios, estigmas y actos de discriminación

Las personas que viven con VIH o con Sida son sujetas a diversos prejuicios. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017, un tercio de la población (36%) cree que convivir con personas con VIH o Sida “siempre es un riesgo”, y una misma proporción no estaría dispuesta a rentar una habitación de su hogar a alguien que viva con VIH o Sida (Conapred 2018). Por otra parte, un estudio publicado por Salud Pública de México encontró que, para casi un cuarto de las y los proveedores de salud, la homosexualidad es la causa del VIH en México. Dos de cada tres aseguraron que la prueba debía ser obligatoria para los HSH y más de ocho de cada diez (85%) creían lo mismo en relación con las personas trabajadoras sexuales (Infante et al. 2006).

Entre 2012 y junio de 2018, Conapred analizó un total de 301 casos de presuntos actos de discriminación hacia personas que viven con VIH. Del total, 65% consiste en quejas contra particulares, y el resto contra personas servidoras públicas. En uno de cada seis casos, los actos de discriminación se vincularon también con la orientación sexual. En su mayoría, las personas que viven con VIH fueron discriminadas en el trabajo (41% de los casos) y en el ámbito de la salud (31%). Principalmente, se vulneró su derecho al trato digno (64% de los casos), al empleo (36%) y a la salud (29%).

Entre los casos de discriminación hacia personas que viven con VIH o Sida, uno de los más destacados es el reportado en la resolución por disposición 01/05. Dicha resolución estableció el carácter discriminatorio del despido injustificado de quienes viven con VIH. La persona peticionaria en este caso daba mantenimiento a las aeronaves de la Secretaría de Marina, pero recibió un “certificado por inutilidad” cuando se le detectó VIH. La Secretaría de Marina daba a la persona tratamiento médico, pero argumentó que era necesario separarla de sus labores para evitar complicaciones de salud. También sostuvo que únicamente había interpretado sus reglamentos internos y que no estaba obligada a seguir los tratados internacionales que prohíben la discriminación.

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

Conapred, con el apoyo de Censida, encontró que las actividades de la persona peticionaria no habrían puesto en riesgo su salud, que su tratamiento médico era inadecuado, que no se habían realizado todos los análisis o vacunas requeridas y que no se le había dado apoyo psicológico. Así, se habían violado sus derechos a la no discriminación, al trabajo y a la salud. Se resolvió que la Secretaría de Marina debía reincorporar a la persona, darle el tratamiento adecuado, así como capacitar a su personal en torno a la no discriminación. En otros casos, como las resoluciones por disposición 3/2012 y 7/15, se establece que aplicar pruebas de detección de VIH previas a la contratación de una persona es discriminatorio. Esto responde a que se niega o restringe el derecho al trabajo por una condición de salud, cuando el estatus seropositivo no necesariamente repercute en el desempeño laboral de una persona.

■ Personas cuidadoras

La Organización Internacional del Trabajo en 2019 publicó un resumen ejecutivo denominado El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente¹³, en el cual el trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, es de vital importancia para el futuro del trabajo decente. El crecimiento de la población, el envejecimiento de las sociedades, las familias cambiantes, el lugar todavía secundario de las mujeres en los mercados de trabajo y las deficiencias en las políticas sociales exigen que los gobiernos, los empleadores, los sindicatos y los ciudadanos adopten medidas urgentes en lo que respecta a la organización del trabajo de cuidados. Si no se afrontan de manera adecuada, los déficits actuales en la prestación de servicios de cuidado y su calidad crearán una grave e insostenible crisis del cuidado a nivel mundial y aumentarán más aún la desigualdad de género en el trabajo.

El trabajo de cuidados comprende dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado directo, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar. El trabajo de cuidados no remunerado consiste en la prestación de cuidados por parte de cuidadoras y cuidadores no remunerados sin recibir una retribución económica a cambio. La prestación de cuidados no remunerada se considera un trabajo, por lo que es una dimensión fundamental del mundo del trabajo.

El trabajo de cuidados remunerado es realizado por trabajadores y trabajadoras del cuidado a cambio de una remuneración o beneficio. Estos comprenden una gran diversidad de trabajadores de los servicios personales, como el personal de enfermería, el personal médico, y los trabajadores y trabajadoras del cuidado personal. Las trabajadoras y trabajadores domésticos, que prestan cuidados tanto directos como indirectos en los hogares, también integran la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados.

El grueso del trabajo de cuidados en todo el mundo es realizado por cuidadoras y cuidadores no remunerados, en su mayoría mujeres y niñas pertenecientes a grupos socialmente desfavorecidos. El trabajo de cuidados no remunerado es un factor clave para determinar si las mujeres acceden al empleo y permanecen en él, así como la calidad de los trabajos que desempeñan. Si bien la prestación de cuidados puede ser gratificante, cuando se realiza en exceso y cuando conlleva un alto grado de penosidad obstaculiza las oportunidades económicas y el bienestar de las cuidadoras y cuidadores no remunerados, y menoscaba su goce general de los derechos humanos.

La mayoría de los trabajadores del cuidado remunerados son mujeres, con frecuencia migrantes, y cuando trabajan en la economía informal lo hacen en condiciones precarias y a cambio de un salario muy bajo. El trabajo de cuidados remunerado seguirá siendo una importante fuente de empleo en el futuro, en particular para las mujeres. La naturaleza relacional del trabajo de cuidados limita el potencial de sustitución de la mano de obra humana por robots y otras tecnologías.

Las condiciones del trabajo de cuidados no remunerado tienen un impacto en la manera en que las cuidadoras y cuidadores no remunerados acceden al trabajo remunerado y permanecen en él, e influyen en las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras del cuidado. Este «círculo de trabajo de

¹³ OIT.2019. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Consultado el https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf el 07 de abril de 2020.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

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.

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.

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.

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

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		Total		
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total
120	59	42	41	215	220	10	5	0	0	8	16	0	0	15	29	0	0	0	0	410	370	780

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 LGBTTTI+	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
Total= 771	403	368

Durante el primer trimestre 2021, se llevaron a cabo 22 sesiones de la Red Nacional de Vinculación Laboral:

Estados	Número de sesiones
Baja California Sur	3
Chiapas	3
Hidalgo	3
Morelos	3
Querétaro	3
Tabasco	3
Tamaulipas	2
Yucatán	2

Primer trimestre Distintivo en Responsabilidad Laboral

La STPS a través de la Dirección General de Previsión Social, diseña la Guía de Operación del Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL), como un mecanismo para visibilizar la importante labor de los centros de trabajo que cumplen con sus obligaciones y respetan los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras, al implementar y operar acciones que van más allá del cumplimiento de la ley, beneficiando con ello a la población trabajadora, el capital más valioso dentro de los mismos.

Cabe destacar que este mecanismo tiene contemplada su operación en una Plataforma virtual, para ello, se están diseñando los elementos necesarios que le permitan ser una herramienta amigable para los usuarios y que se ajuste a los requerimientos del DRL; por otra parte, esta Plataforma al tener concatenado el Programa de Verificación Laboral Voluntaria y el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la STPS, el progreso de esta herramienta ha sido paulatino; ha comprendido varias reuniones con la Dirección General de Tecnologías de la Información de la STPS, en las que se han revisado los avances, la funcionalidad de la misma, y sobre todo que tenga los alcances que se han planteado, para ello, la retroalimentación de ambas partes ha sido fundamental para el término de un buen producto.

Así mismo, el Distintivo se encuentra en alineación con estudios y protocolos internacionales, específicamente, el de la OCDE sobre políticas públicas de Conducta Empresarial Responsable, así como la Guía sobre responsabilidad social de la ISO 26000.

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

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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
personas 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.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

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%).

Con base en los resultados de la ENOE, se muestra que las mujeres ocupadas en el mercado de trabajo cuentan con instrucción media superior o superior en mayor proporción que los hombres: 41.2% de ellas frente a 35.4% de ellos.

En el Artículo 123, fracción VII, de la propia Constitución, y en la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 86, para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo; sin embargo, más de la mitad de las mujeres ocupadas, perciben hasta dos salarios mínimos, con diferencia de 11.8 puntos porcentuales de desventaja respecto a los hombres; mientras que las mujeres con ingresos por trabajos superiores a los cinco salarios mínimos representan 3.5% del total de ocupadas.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

En lo que se refiere a la jornada laboral, los datos muestran que dos de cada 10 hombres ocupados trabajan jornadas menores a las 40 horas semanales, lo que para las mujeres es de 4 por cada 10. Cuando los ocupados se ubican en jornadas de 40 a 56 horas, las mujeres participan con 46.7% y los hombres con 55.3%. Cuando la jornada es de más de 56 horas existe una diferencia de 9.4 puntos porcentuales entre ambos sexos siendo los hombres los que tienen mayor participación.

La participación de las mujeres en el trabajo asalariado es inferior a la de los hombres. De cada 100 personas que contribuyen a la producción de bienes y servicios de manera asalariada en actividades no agropecuarias (industria, comercio y servicios), 42 son mujeres y 58 son hombres.

Otro de los tópicos centrales del análisis sobre las desigualdades en la inserción de los hombres y las mujeres en el mercado laboral, son los ingresos que reciben por su participación en las actividades económicas y particularmente en lo que se refiere a las diferencias salariales desde un enfoque de discriminación laboral. Así, al analizar la cantidad monetaria que reciben hombres y mujeres por su participación en la actividad económica, a partir de la mediana del ingreso mensual real de trabajo, esta muestra que independientemente de la edad, la escolaridad y la situación conyugal de las mujeres y los hombres, la remuneración que perciben las mujeres por su trabajo es inferior al que reciben los hombres.

Al analizar el salario real de los hombres y mujeres ocupadas(os) durante el periodo que va de 2005 a 2018, se observa que la brecha que separa la mediana de los ingresos mensuales reales de los hombres respecto a la de las mujeres se ha mantenido con escasas variaciones; en 2014 la brecha se redujo a 833 pesos, para volver a aumentar en 2015 y llegar, en 2017, a 1 116 pesos.

Las mayores diferencias entre el ingreso promedio por hora trabajada de hombres y de mujeres ocupados se ubican entre las y los funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, en donde los ingresos de los hombres superan a los de las mujeres por un poco más de 15.2 pesos. Entre las y los profesionistas, técnicos y trabajadores del arte y comerciantes, es de 4.6, 4.1 y 4.5 pesos, respectivamente. Por el contrario, en las actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca la diferencia en el ingreso promedio por hora trabajada es favorable a las mujeres por 1.7 pesos.

El valor del índice de discriminación salarial representa el porcentaje de cambio en el salario de mujeres u hombres que se debe realizar para lograr la igualdad salarial. Si el índice es negativo, hay que incrementar el salario de las mujeres; cuando es igual a cero, existe igualdad; y cuando es positivo, el salario de los hombres se debe incrementar.

A lo largo del periodo 2010 a 2018 se observa que las mujeres reciben un menor salario que los hombres en las diferentes actividades económicas, situación que tiende a reducirse, pero no de una manera definitiva, ya que mientras en 2013 el índice se redujo a -3.1, en 2018 se incrementó nuevamente a -5.4 por ciento.

La diferencia entre los niveles salariales de mujeres y hombres varía entre las distintas actividades. Para 2018, entre los trabajadores de la industria manufacturera y del comercio, la remuneración de las mujeres tendría que aumentarse 15.3% y 18.7% para alcanzar la igualdad salarial; por el contrario, en las actividades de la industria extractiva y de la electricidad, es el salario de los hombres el que tendría que incrementarse en 8.9% para lograr la igualdad con el de las mujeres.

Se puede observar que la población femenina asalariada que gana hasta tres salarios mínimos es superior a la masculina. Ya que, en 2005, la población femenina registraba el 72.2% de asalariados, mientras, que la masculina registraba el 64.1% (una diferencia de 8.1 puntos porcentuales).

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

La incorporación de las mujeres a la vida laboral condujo a establecer previsiones para la maternidad. El acceso a guardería o a cuidados maternos es una necesidad importante para las mujeres que trabajan, sin embargo, de acuerdo con las cifras de la ENOE al primer trimestre de 2018, el 77.4% de las mujeres trabajadoras subordinadas y remuneradas no disponen del servicio de guardería o cuidados maternos y únicamente el 22.6% tienen acceso a él. Así, solo el 6.5 % de las trabajadoras subordinadas y remuneradas son mujeres sin hijos que sí cuentan con dichas prestaciones laborales, porcentaje que es de 11.3% cuando se trata de mujeres en esta condición laboral que tienen de uno a dos hijas(os), y de 4.7% para las que tienen de 3 a 5 hijas(os). En contrapartida, 3 de cada 10 trabajadoras tienen de uno a dos hijas(os) y carecen de acceso a guardería o cuidados maternos.

En lo relativo a violencia de género, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 (ENIREH), nos muestra que de las mujeres que han trabajado, 27 de cada 100 ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo.

El tipo de violencia más frecuente en el trabajo es la discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación.

- El 10.3% de las mujeres señalan que, en los últimos 12 meses, tuvieron menos oportunidades que un hombre para ascender en su trabajo y un 9.2% menor salario que un hombre que hace el mismo trabajo o tiene el mismo puesto que ellas.
- Entre 2011 y 2016 al 11.8% les pidieron prueba de embarazo, mientras que al 1.8% las despidieron, no las contrataron o les bajaron el salario por estar embarazadas.
- El/la compañera(a) de trabajo (35.2%) y el patrón o jefe (19.3%) son los agresores más frecuentes en el ámbito laboral.
- La violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral en los últimos 12 meses ocurrió principalmente en las instalaciones del trabajo (79.1%), y en menor medida en las inmediaciones como calle, parque o lugar público (11.5%).
- Las agresiones ocurridas en las instalaciones del trabajo, los últimos 12 meses fueron: 48.4% emocionales, 47.9% agresiones sexuales y 3.7% agresiones físicas.

El Instituto Nacional de las Mujeres cuenta con indicadores básicos de género y trabajo, los cuales demuestran los siguientes datos en 2020:

Indicador	Año	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de participación en trabajo no remunerado según sexo	2020	82.46	67.51	95.93
Tasa de participación económica de la población de 15 años y más de edad según sexo	2020	59.85	76.41	44.94
Tasa de desocupación según sexo	2020	3.45	3.46	3.43
Ingreso promedio por hora de la población ocupada según sexo	2020	41.92	42.01	41.79
Horas promedio semanales trabajadas de la población ocupada según sexo	2020	40.98	43.97	36.39
Tasa de jubilación de la población adulta mayor (60 años y más) según sexo	2020	19.41	28.81	11.56

Referencias:

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018). Mujeres y hombres en México 2018. Consultado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Consultado en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. Indicadores básicos. Consultado en http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?IDTema=6&pag=1

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Primer trimestre Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en el primer trimestre de 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.

Primer trimestre Distintivo en Responsabilidad Laboral

Por otra parte, la STPS a través de la Dirección General de Previsión Social, diseña la Guía de Operación del Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL), como un mecanismo para visibilizar la importante labor de los centros de trabajo que cumplen con sus obligaciones y respetan los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras, al implementar y operar acciones que van más allá del cumplimiento de la ley, beneficiando con ello a la población trabajadora, el capital más valioso dentro de los mismos.

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.

Esta acción tiene como finalidad promover temas específicos, tales como:

1. Corresponsabilidad y conciliación en la vida laboral, familiar y personal.
2. Corresponsabilidad para el cuidado de las familias y para el desarrollo infantil.
3. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
4. Ambiente laboral libre de violencia y discriminación.
5. Alianzas estratégicas para la sensibilización, atención psicológica y/o servicios de apoyo en materia de violencia de género, igualdad laboral, la no discriminación, la conciliación y corresponsabilidad familiar.

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: 206. Promoción del trabajo digno para trabajadoras y trabajadores del hogar en el marco del Convenio 189 de la OIT.

Definición de la población objetivo

A partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y a la Ley del Seguro Social publicadas en el *Diario Oficial* de la Federación, el 2 de julio de 2019, el artículo 331 de la LFT señala que “Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades
- III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas”.

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

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y el Sistema de Información Estadística de la STPS, la población ocupada total ascendió, al cuarto trimestre de 2021 —la información más actualizada disponible—, a 56.6 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, 94.1% son mujeres, de las que 32.4% son jefas de familia.

Por lo que respecta a condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, 88.7% gana dos salarios mínimos o menos y 95.7% no tiene una relación laboral formalizada por escrito.

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

Si bien laboran en promedio 31.2 horas a la semana, el 44.6% trabaja jornadas de 35 horas o más semanales, no obstante que 52.1% gana menos de un salario mínimo. Por lo que corresponde a prestaciones sociales, 68.2% carece de ellas, 23.9% no tiene seguridad social pero sí otras prestaciones, mientras que 3.3% cuenta con seguridad social y otras prestaciones. Las anteriores cifras indican que este colectivo laboral se encuentra en situación de vulnerabilidad.

Además de resultar poco visible su actividad, las personas trabajadoras del hogar en su mayoría carecen de contratos por escrito, motivo por el cual históricamente fueron excluidas de la protección que brinda la legislación laboral, así como de las prestaciones básicas de seguridad social.

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 0.7% de mujeres cuenta con ingresos superiores a tres salarios mínimos, ese porcentaje llega a 4.4% 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 primer trimestre de 2022 se reporta una reunión de grupo de trabajo, que es la siguiente:

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.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se presentaron obstáculos a la operación durante el periodo de informe.

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: 212. Campaña Nacional para la promoción del reconocimiento social del trabajo doméstico y difusión de los derechos de las trabajadoras domésticas.

Definición de la población objetivo

A partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y a la Ley del Seguro Social publicadas en el *Diario Oficial* de la Federación, el 2 de julio de 2019, el artículo 331 de la LFT señala que “Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades
- III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas”.

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

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y el Sistema de Información Estadística de la STPS, la población ocupada total ascendió, al cuarto trimestre de 2021, —la información más actualizada disponible—, a 56.6 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, 94.1% son mujeres, de las que 32.4% son jefas de familia.

Por lo que respecta a condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, 88.7% gana dos salarios mínimos o menos y 95.7% no tiene una relación laboral formalizada por escrito.

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

Si bien laboran en promedio 31.2 horas a la semana, el 44.6% trabaja jornadas de 35 horas o más semanales, no obstante que 52.1% gana menos de un salario mínimo. Por lo que corresponde a prestaciones sociales, 68.2% carece de ellas, 23.9% no tiene seguridad social pero sí otras prestaciones, mientras que 3.3% cuenta con seguridad social y otras prestaciones. Las anteriores cifras indican que este colectivo laboral se encuentra en situación de vulnerabilidad.

Además de resultar poco visible su actividad, las personas trabajadoras del hogar en su mayoría carecen de contratos por escrito, motivo por el cual históricamente fueron excluidas de la protección que brinda la legislación laboral, así como de las prestaciones básicas de seguridad social.

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 0.7% de mujeres cuenta con ingresos superiores a tres salarios mínimos, ese porcentaje llega a 4.4% 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 primer trimestre de 2022 se reporta un evento, que es el siguiente:

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.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se presentaron obstáculos a la operación durante el periodo de informe.

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 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 24.6 millones de personas, de las cuales 19.4 millones habitan en zonas urbanas y 5.2 millones en zonas rurales. El 62.9% de estos jóvenes forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) y el 37.1% pertenecen a la Población No Económicamente Activa (PNEA). La PEA cuenta con una mayor proporción de hombres (61.1%), mientras que las mujeres son mayoría en la PNEA (69.9%). No obstante, es necesario destacar que dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) se identifican 994,651 jóvenes “desocupados”; es decir, que buscaron un empleo la semana anterior a la aplicación de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOE^N) (ENOE) cuarto trimestre 2021 y no encontraron¹⁴.

¹⁴ INEGI. (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOE^N) cuarto trimestre 2021.

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 estudiando¹⁵.

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.

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 estos 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

Al primer trimestre de 2022 el Programa ha beneficiado a 321,255 mujeres y 224,843 hombres de entre 18 a 29 años, este dato representa que el 58.8% de los aprendices beneficiarios del programa son mujeres. Cabe señalar que en lo que va de la presente administración, el Programa ha contado con 2,227,079 aprendices beneficiarios capacitándose en diversos centros de trabajo, de las cuales 1,281,585 son mujeres. 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.

¹⁵ 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

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.

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

De acuerdo con el Programa Nacional de Vivienda 2021-2024¹⁶, 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 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 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

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 Primer Trimestre de 2022 se han otorgado un total de 2,411 subsidios a mujeres, lo que representa el 61.82 % del total de subsidios otorgados durante el ejercicio fiscal.

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.

¹⁶ 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

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 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 2021-2024¹⁷, 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

¹⁷ 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

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

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 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 estableció como meta anual el otorgamiento de 6,165 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 Primer Trimestre de 2022, se han logrado otorgar un total de 3,074 subsidios para mujeres jefas de hogar, representando 53.85 % 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.

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 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.

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

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.

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.

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 cuanto a la violencia intrafamiliar, las prevalencias de mujeres que sufrieron al menos un incidente de violencia por parte de su pareja en el ámbito rural fueron de 28.4%, en tanto que en el ámbito urbano se incrementa a 32.5%.

Las brechas de desigualdad que existe entre hombres y mujeres, y que generalmente son más pronunciadas en el ámbito urbano, son consistentes con los resultados de los foros de consulta ciudadana organizados por el Inmujeres para la integración del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2019-2024, en los cuales se identificó que entre las demandas mencionadas por las mujeres están: “el trabajo formal y bien remunerado; caminos seguros, iluminación suficiente en las calles y espacios públicos, apoyo de calidad para los cuidados de las personas dependientes, servicios de salud cercanos y asequibles, acabar con la violencia intrafamiliar y la que les sucede constantemente en las calles y el transporte público; paz y seguridad para ellas y sus familias en sus comunidades, entre otras.”

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Ante el panorama antes descrito, en donde se retoman datos que muestran algunas de las brechas de desigualdad que existen en México entre hombres y mujeres, aunado al crecimiento acelerado de población en las zonas urbanas, resulta necesario el diseño de políticas públicas con perspectiva de género, para que estas se operen de manera coordinada y se generen sinergias que impulse la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, logrando así un México incluyente e igualitario.

En este sentido, queda de manifiesto que los objetivos del Programa de Mejoramiento Urbano (PMU) concretamente a través de su vertiente Mejoramiento Integral de Barrios (MIB) a cargo de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU) y los objetivos del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres, se alinean para cumplir uno de los objetivos del PND 2019-2024, “no dejar a nadie atrás y no dejar a nadie fuera”, y así de manera conjunta y coordinada se garanticen los derechos sociales de todas las personas y en particular para las mujeres.

Por su parte el Programa de Mejoramiento Urbano busca mejorar las condiciones en el entorno inmediato de las viviendas, disminuir la irregularidad de la tenencia de la tierra, la deficiencia en infraestructura urbana y equipamientos, así como la ubicación de estos y la configuración urbana; disminuir los problemas de movilidad y conectividad urbana limitada, las carencias de espacios públicos de calidad, que presentan las localidades urbanas con rezago urbano y social, para contribuir a mejorar el acceso y ejercicio del derecho a la ciudad.

Dicho de otra manera, el Programa a través de su vertiente Mejoramiento Integral de Barrios, tiene el objetivo de mejorar el acceso e inclusión de las personas a servicios artísticos, culturales, deportivos, turísticos, de descanso, de esparcimiento, de desarrollo comunitario, movilidad y conectividad, entre otros; a través del diseño, planeación, construcción, dotación y activación de equipamientos urbanos y espacios públicos, y obras de movilidad, conectividad e infraestructura urbana.

Concretamente, entre los tipos de proyectos que serán apoyados por el Programa de Mejoramiento Urbano durante el ejercicio presupuestal 2021 y que se ejecutarán con perspectiva de género se encuentran los

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

siguientes: centros de desarrollo comunitario, mercados, plazas públicas, parques, espacios deportivos, escuelas, centro de atención de desarrollo infantil, centro cultural, infraestructura de agua potable y alcantarillado, parque lineal, entre otros.

Entro otros aspectos, para considerarse que los proyectos apoyados por el Programa de Mejoramiento Urbano están planeadas y ejecutadas con enfoque de género, deberán atender los criterios establecidos por la Subsecretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda, de acuerdo con el tipo de proyecto, en general se pueden mencionar los siguientes:

- Diseño universal.
- Iluminación.
- Señalética.
- Mobiliario urbano.
- Movilidad.
- Usos (Actividades que ahí ocurren) y equipamiento).
- Espacios para el cuidado.
- Áreas verdes.
- Habitabilidad del espacio.
- Olores, higiene y sonido.
- Seguridad.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se considera que el reporte de las metas se realizará una vez que se concluya el presente ejercicio fiscal, dado que los proyectos por sus características se adjudican por licitaciones públicas.

En el primer 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.

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.

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 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 sensibilizar y motivar a las personas sobre la necesidad de la participación equitativa de mujeres, hombres y grupos indígenas o afromexicanos para su ejecución.

Para garantizar que mujeres, hombres y las personas de comunidades o pueblos indígena o afromexicanas, tengan conocimiento de la convocatoria para acceder a los apoyos del PROCODES, las Direcciones Regionales o Direcciones de ANP, según corresponda, deben 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

Durante el primer trimestre del ejercicio fiscal 2022, se realizaron las actividades preoperativas para la ejecución del PROCODES, lo anterior, en cumplimiento a dispuesto en el numeral 4.2. "Actividades y plazos" de las Reglas de Operación del PROCODES 2022, las cuales se emitieron el día 31 de diciembre de 2021, en el Diario Oficial de la Federación. El día 28 de enero de 2022, se publicó en las páginas electrónicas de la CONANP y de la SEMARNAT la convocatoria a nivel nacional para acceder a los apoyos del programa.

Del 22 de febrero al 14 de marzo de 2022, se realizó la dictaminación técnica y económica de las solicitudes de apoyo recibidas de acuerdo con los criterios del marco de calificación establecidos en la referidas Reglas

**ANEXO 2 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 Operación, la publicación de resultados se llevará a cabo a más tardar el día 26 de abril de 2022. En este sentido, no se programaron meta para el reporte del primer trimestre, toda vez que, no existen avances por reportar.

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, publica en su página de internet www.gob.mx/conanp y de la SEMARNAT www.gob.mx/semarnat la convocatoria, para que las personas interesadas presenten sus solicitudes de apoyo a la CONANP conforme a los requisitos establecidos en el numeral 3.3.1. de las citadas Reglas. 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.

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

Las mujeres que viven en los ecosistemas forestales son campesinas rurales e indígenas que dependen en buena medida de los recursos de su entorno; muchas de las actividades que realizan son de subsistencia, asociadas a los roles tradicionales de género, que están determinados por la distribución sexual del trabajo, ellas invierten gran parte de su tiempo en la realización de las mismas, son las principales responsables de actividades reproductivas.

De acuerdo con el Informe de la Evolución de la Pobreza 2008-2018 del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. En nuestro país el 42.4% de las personas que viven en pobreza extrema son mujeres. . 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. Esto, según los resultados del Registro Agrario Nacional en su publicación Estadística con perspectiva de género. Además, 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 "(<http://www.ran.gob.mx/ran/index.php/sistemas-de-consulta/estadistica-agraria/estadistica-con-perspectiva-de-genero> 08/04/2022) 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.

Esta situación limita el goce pleno de los derechos de las mujeres en relación con los recursos forestales. Además, abre varias barreras y brechas de género de tipo estructural, cultural y conductual significativas para las mujeres. La falta de tenencia de la tierra limita la participación de las mujeres en las actividades forestales. Sobre todo, cuando este es un requisito indispensable para participar en la mayoría de los programas de incentivos o subsidios. De igual manera, la representatividad social de las mujeres en las

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

asambleas se ve disminuida. Esta situación limita la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre el manejo de los recursos forestales.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En las Reglas de Operación 2022 del Programa Apoyos para el Desarrollo Forestal Sustentable, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2021 se mantienen e implementan acciones afirmativas como a continuación se describen: Se puntualiza la definición de los Grupos Participativos de Interés Común, de la siguiente manera: Grupos conformados por personas sin derechos agrarios y/o personas consideradas como vecindadas, que están reconocidas por la asamblea de ejidatarios o comuneros y que cuentan con la anuencia del titular de la parcela o de la asamblea, según sea el caso, para ejecutar actividades en el territorio ejidal o comunal. Estos grupos pueden conformarse por mujeres, jóvenes, personas indígenas o de pueblos y comunidades afromexicanas, entre otros grupos y poblaciones históricamente discriminados.

En los criterios generales de prelación que se aplican a las solicitudes de apoyo, se establece que, si 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 como personas propietarias al menos a una mujer, se incrementó de 5 a 10 puntos respecto al ejercicio fiscal anterior.

En el Componente I. Manejo Forestal Comunitario y Cadenas de Valor para el Bienestar (MFCCV) se mantiene como acción afirmativa el concepto de apoyo MFCCV.4 Apoyos a proyectos productivos integrales para mujeres; los cuales son apoyos económicos para detonar emprendimiento y la ejecución de proyectos liderados y operados por mujeres, con objeto de dar valor agregado a las materias primas forestales y recursos asociados al ecosistema forestal, y con ello promover el empoderamiento de la mujer en los procesos productivos y en la toma de decisiones de sus comunidades. Dentro de este concepto de apoyo, y por primera vez se establece que, para las empresas legalmente constituidas por mujeres, se podrá destinar hasta un 20% del monto asignado para acciones afirmativas para el cuidado en igualdad. La comprobación del ejercicio de dicho recurso se realizará mediante acta de asamblea de socias en la cual se valide el uso, destino de los mismos y lista de los nombres de las mujeres socias que recibieron el recurso.

En los criterios de prelación del Componente IV. Servicios Ambientales, aplicables a SA.2 Mecanismos Locales de Pago por Servicios Ambientales (MLPSA-FC), se estableció el siguiente criterio: Si la persona proveedora es mujer, indígena o afromexicana, o bien, la persona moral proveedora integra en su órgano de representación a mujeres o indígenas: 1. En ejidos y comunidades, el órgano de representación integra a una o varias mujeres o indígenas. 1 punto 2. En caso de propiedad privada, el dueño o poseedor es mujer o indígena. 0.5 punto Cabe destacar que la calificación es acumulativa, hasta un máximo de 5 puntos, con base en las personas proveedoras que integren la carta de intención de cada parte interesada (potencial socio) para establecer junto con la CONAFOR un Mecanismo Local de PSA a través de Fondos Concurrentes.

En el Componente V. Protección Forestal para el bienestar (PF), específicamente en el concepto de apoyo PF.1 Tratamientos Fitosanitarios se consideran los siguientes criterios sociales: Si el 30% de las personas contratadas para realizar las actividades de saneamiento son mujeres, se otorgan 6 puntos. En el caso del

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

concepto de apoyo PF.2 Brigadas de Saneamiento Forestal, la CONAFOR utilizará dentro de sus criterios lo siguiente: ¿Existe participación de mujeres en la Brigada de saneamiento? 5 puntos. Para el concepto de apoyo PF.4. Brigadas Rurales de Manejo del Fuego, se indica en sus criterios sociales la inclusión de las mujeres: de 5 o más mujeres se otorgan 6 puntos; de 2 o 4 mujeres se otorgan 4 puntos; y 1 mujer se otorgan 2 puntos. La brigada rural puede estar integrada por hombres y mujeres. Si el solicitante resulta acreedor a recibir los puntos adicionales por la inclusión de mujeres, estará obligado a mantener la cantidad de éstas durante el periodo del apoyo autorizado.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cierre del cuarto trimestre de 2022, se asignaron 324 apoyos a mujeres, por lo que el indicador presentó un avance de 45%, lo anterior se explica debido a que se apoyaron 720 personas físicas, de las cuales 324 apoyos fueron otorgados a mujeres.

De acuerdo con lo anterior, el anexo 1 se reporta la información.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante el primer trimestre se realizaron las evaluaciones de las solicitudes de apoyo para su posterior asignación de apoyo y se dio inicio del procedimiento operativo con la realización de los talleres de derechos y obligaciones para realizar un buen desempeño de los apoyos. del Programa Apoyos para el Desarrollo Forestal Sustentable 2022; estas acciones permiten avanzar en el ejercicio fiscal 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: 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 807 personas, de las cuales 376 son mujeres (47%) y 431 hombres (53%), lo cual significa que las brechas de género en términos cuantitativos no son amplias en esta Dependencia. Esto es un gran logro a nivel institucional. No obstante, como parte de los esfuerzos institucionales 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 dependencia tome al menos 1 de los cursos relacionados con Igualdad de Género, dada la estadística del año pasado, la meta ahora es de 10%.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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 primer trimestre, solamente se abrieron las inscripciones a los cursos del CONAPRED del 28 y 30 de marzo, mismos que están aún en período de impartición:

- **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.

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

Personal que labora en la Secretaría de Energía (SENER). Con cifras al 31 de enero de 2021, en la SENER laboral un total de 807 personas; 376 mujeres y 431 hombres.

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

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, por lo que se irán reportando en esta línea de acción, al formar parte integral de la operación de la UIGND (charlas informativas, asistencia a distintos eventos institucionales en materia de igualdad de género y no discriminación, participación en distintas campañas, otros cursos de capacitación, participación en el marco del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, etcétera).

También se buscará fortalecer procesos de sensibilización y capacitación al personal para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.

Durante el primer trimestre 2022 se realizaron, entre otras, las siguientes difusiones a todo el personal a través de mensajes institucionales:

11 de febrero día Internacional de la Mujer y la Niña en la ciencia

8 de marzo día Internacional de la Mujer

24 de marzo Micrositio Cero Tolerancia

25 y 30 de marzo noche de etipelículas, películas relacionadas con el principio de igualdad de género

29 de marzo Lecturas relacionadas con el principio de Igualdad de Género

Asimismo, del 28 al 30 de marzo se les invito a los cursos virtuales que son ofertados por el CONAPRED.

De manera adicional, como parte de la operación de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación, se informa que se realizó también la siguiente acción en materia de igualdad de género y no discriminación:

El 23 de febrero la Unidad sostuvo una reunión de trabajo virtual con la Mtra. Claudia S. Corichi García, Titular de la Unidad de Igualdad de Género y Cultura de la Fiscalización y Presidenta del Comité de Igualdad de Género (CIG) de la Auditoría Superior de la Federación (ASF). El propósito de la misma fue compartir las buenas prácticas que en materia de igualdad y no discriminación hemos implementado en la Secretaría de Energía.

La Unidad de Igualdad de Género participó el 23 de febrero en la Primera Reunión de Enlaces Institucionales del Programa del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación, PRONAIIND.

En el marco de las acciones para la ejecución de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres que se impulsa desde el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y a propósito de la misión de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe en México (CEPAL) atendimos el 24 de febrero la invitación para asistir virtualmente a la conferencia magistral dictada por la Sra. Ana Gúezmes García, Directora de la División de Asuntos de Género titulada “La sociedad del cuidado como horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género.

Atendimos el Curso de capacitación virtual “Planeación de acciones con enfoque antidiscriminatorio PRONAIIND 2021-2024”, el cual se llevó de forma virtual el 02 de marzo.

El día 8 de marzo, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) se llevó a cabo la conferencia “8M: Mujeres Cuidadoras, Vida y Territorio”

Ante la solicitud de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) de asignar una persona enlace para el seguimiento y toma de decisiones en lo que respecta al Programa

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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
Integral para Prevenir, Atender, Sancionar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024 (PIPASEVM), el 18 de marzo la Secretaria de Energía Ing. Norma Rocío Nahle García, tuvo a bien designar a la C. Patricia Rodríguez Cueto, Directora de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación como enlace para el seguimiento a dicho Programa.
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: 1. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

Número y denominación de la acción: 102. Coordinación de acciones de igualdad entre las mujeres

Definición de la población objetivo

Personal que labora en la Secretaría de Energía (SENER). 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 807 personas, de las cuales 376 son mujeres (47%) y 431 hombres (53%). Por otro lado, en cuanto a ocupación de puestos directivos, considerando a partir de Jefatura de Departamento y niveles superiores, existen en la SENER un total de 366; de los cuales 148 están ocupados por mujeres (40%) y 218 por hombres (60%). De lo anterior se desprende que las brechas de género en esta Dependencia son relativamente cortas, lo cual es un logro institucional importante.

Por lo anterior, resulta importante continuar con las acciones orientadas a cerrar más estas brechas aún más, particularmente acciones que tengan un impacto favorable en las mujeres, y en las cuales tengan una participación importante. Por lo anterior, con el propósito de continuar avanzando en el cierre de brechas de género, se llevará a cabo un foro digital, en el cual participarán mujeres de las instituciones del Sector Energía

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se celebró el 2do. Conversatorio Digital La Energía en Voz de las Mujeres el cual se desarrolló el 8 y 9 de marzo. Fue transmitido por las redes oficiales de la Secretaría y tuvo la participación de 14 ponentes de diferentes instituciones pertenecientes al sector Energético. Adicionalmente se elaboraron cápsulas con los testimonios de numerosas compañeras profesionistas. El propósito de dicho evento además de conmemorar el Día Internacional de la Mujer fue hacer visible los avances y retos pendientes para la inclusión de más mujeres en la Administración Pública Federal, así como dar cuenta de la gran formación, el compromiso y excelentes resultados que están dando al frente de sus encargos.

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 Programas 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: 102. Coordinación de acciones de igualdad entre las mujeres

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 807 personas, de las cuales 376 son mujeres (47%) y 431 hombres (53%). Por otro lado, en cuanto a ocupación de puestos directivos, considerando a partir de Jefatura de Departamento y niveles superiores, existen en la SENER un total de 366; de los cuales 148 están ocupados por mujeres (40%) y 218 por hombres (60%). De lo anterior se desprende que las brechas de género en esta Dependencia son relativamente cortas, lo cual es un logro institucional importante.

Por lo anterior, resulta importante continuar con las acciones orientadas a cerrar más estas brechas aún más, particularmente acciones que tengan un impacto favorable en las mujeres, y en las cuales tengan una participación importante. Por lo anterior, con el propósito de continuar avanzando en el cierre de brechas de género, se llevará a cabo un foro digital, en el cual participarán mujeres de las instituciones del Sector Energía.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se celebró el 2do. Conversatorio Digital La Energía en Voz de las Mujeres el cual se desarrolló el 8 y 9 de marzo. Fue transmitido por las redes oficiales de la Secretaría y tuvo la participación de 14 ponentes de diferentes instituciones pertenecientes al sector Energético. Adicionalmente se elaboraron cápsulas con los testimonios de numerosas compañeras profesionistas. El propósito de dicho evento además de conmemorar el Día Internacional de la Mujer fue hacer visible los avances y retos pendientes para la inclusión de más mujeres en la Administración Pública Federal, así como dar cuenta de la gran formación, el compromiso y excelentes resultados que están dando al frente de sus encargos.

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 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). 842 personas: 399 mujeres y 443 hombres

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

Laboran en la SENER un total de 807 personas, de las cuales 376 son mujeres (47%) y 431 hombres (53%). En cuanto a ocupación de puestos directivos, considerando a partir de Jefatura de Departamento y niveles superiores, existen en la SENER un total de 366; de los cuales 148 están ocupados por mujeres (40%) y 218 por hombres (60%). De lo anterior se desprende que las brechas de género en esta Dependencia son relativamente cortas, lo cual es un logro institucional importante. No obstante, con el fin de seguir cerrando esas 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.

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 uno de los dos diagnósticos, 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.

Se está en el diseño del diagnóstico para validación y comenzar con la aplicación.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se presentaron.

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: 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
--

<p>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"</p>
--

<p>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.</p>

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 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 179 personas servidoras públicas, de las cuales el 41% corresponde a mujeres (75) y 59% a hombres (103).

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

La brecha de desigualdad que existe es debido al perfil del puesto que requiere la CNSNS para cubrir sus plazas, en específico al área de estudio que se necesita, en la mayoría de los puestos se requieren carreras que son elegidas más por hombres que por las mujeres; lo cual deriva que, dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal, siempre exista un mayor número de inscritos del género masculino. Sin embargo, el proceso se realiza en igualdad de oportunidades y las convocatorias que se emiten para ocupar los puestos vacantes en esta Institución, van dirigidas a toda persona interesada, así mismo, cabe mencionar que los puestos de un mismo nivel perciben en igualdad la remuneración correspondiente, independientemente de quien ocupe el puesto.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

No se reportan avances ni resultados alcanzados por acciones de sensibilización, derivado a que parte de los recursos asignados se tienen presupuestados para el siguiente periodo, por lo que con el fin de continuar en la contribución de realizar actividades que promuevan la igualdad de género y no discriminación dentro del

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

entorno laboral, en los subsecuentes periodos se llevarán las acciones necesarias que permitan alcanzar los resultados.

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 y temas en la materia.

Oportunidades. - Se tiene la responsabilidad de esta CNSNS de hacer partícipe al personal en las acciones o actividades en el tema, que permita continuar con la sensibilización de las personas servidoras públicas y fomentar una cultura de igualdad y sin violencia dentro 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: Gestión, promoción, supervisión y evaluación del aprovechamiento sustentable de la energía.

Ramo: 18 Energía

Clave de la UR: E00

Nombre de la UR: Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía

Clave del Pp: P008

Nombre del Pp: Gestión, promoción, supervisión y evaluación del aprovechamiento sustentable de la energía.

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

Número y denominación de la acción: 165. Fomentar la participación entre mujeres y hombres en la capacitación en la materia.

Definición de la población objetivo

Servidoras(es) públicas(os) adscritos a la Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía (CONUEE)

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

La Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía (CONUEE) es una institución igualitaria en términos laborales y de desarrollo profesional.

Planear y firmar el programa anual de Trabajo sobre temas de igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, prevención de la discriminación, entre otros.

Considerando que es importante impulsar y dar a conocer al personal de la CONUEE, 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 primer trimestre de 2022, esta Unidad de Administración y Finanzas de la CONUEE, realizó un “Plan Anual de Trabajo para prevenir y erradicar, la violencia de género, la discriminación, el Acoso u Hostigamiento sexual o cualquier otra conducta que vulnere los Derechos Humanos y promover la Igualdad de Género.”; con el objetivo de cumplir y potencializar las metas de fortalecimiento, sensibilización, difusión y capacitación de esta Comisión.
2. En los fondos de pantalla de los equipos de cómputo de esta Comisión se cambiaron las infografías informativas tales como;
 - Derechos Humanos
 - Respeto
 - Igualdad y No Discriminación
 - Día Internacional de las Mujeres.
3. Con relación al Día Internacional de las Mujeres, servidoras públicas de las CONUEE y otras dependencias del mismo Ramo participaron en el “Segundo Conversatorio Digital: La energía en voz de las mujeres”, espacio que permitió conocer su contribución al desarrollo del sector energético de México, mismo que se compartieron en las redes sociales de la CONUEE.
4. Se compartió y difundió a todo el personal de la CONUEE por correo electrónico el nuevo “Código de Ética de la Administración Pública Federal” el cual se destacaron los siguientes puntos en temas de género:
 - el fortalecimiento de la prevención de la discriminación y del hostigamiento y acoso sexuales;
 - la incorporación de la figura acoso laboral, como una forma de violencia;
 - los nuevos compromisos para las personas servidoras públicas, acentuando el deber de actuar con perspectiva de género.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculo: Sin obstáculo

Oportunidades: Aprovechar las TIC´S con las que cuenta 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 (Protocolo), publicado el 26 de febrero 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.

En atención a las obligaciones establecidas en el Protocolo, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública, con la colaboración de diversas instituciones, desarrollaron en 2017 una Competencia que, en su actualización del 2020, tomó por nombre "Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal", 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 15 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 primer trimestre de 2022, se realizaron las gestiones presupuestales para la programación 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", el cual se tiene previsto para 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 primer trimestre de 2022, se llevó a cabo la organización, difusión y ejecución del *webinar* “Desarrollo de Liderazgo de las Mujeres en el CENACE”, el cual fue realizado el 8 de marzo de 2022 en el marco del Día Internacional de la Mujer, con el objeto de promover en las mujeres del CENACE el desarrollo de un liderazgo ético, capaz de inspirar y movilizar a los equipos de trabajo; impulsar su participación y liderazgo en puestos directivos o de toma de decisión y fomentar una cultura organizacional favorable para el liderazgo de las mujeres. Dicha actividad contó con la asistencia de 125 participantes, de los cuales 114 son mujeres y 11 hombres.

Asimismo, se realizó la difusión a través de la intranet, los fondos de pantalla de los equipos de cómputo del CENACE y el correo electrónico institucional, de la postal y de las recomendaciones de libros y películas relacionadas con el principio igualdad de género, remidas por la Secretaría de la Función Pública en el marco del principio y valor del mes de marzo.

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, el *webinar* “Desarrollo de Liderazgo de las Mujeres en el CENACE”, se llevó a cabo 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 17 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.

Análisis del avance de resultados

En el primer trimestre del 2022, se ministraron recursos para el pago de 17 ayudas. Del universo de viudas a las que se les expidió el pago de la ayuda semestral, solo han cobrado 14 la ayuda correspondiente al primer semestre de 2022.

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.

Acciones de Mejora: 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 con 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 y de las cuales, 43 de cada 100 personas 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

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

casos, compromete el desarrollo integral presente y futuro de las niñas, niños y adolescentes que viven en situación de pobreza (UNICEF-CONNEVAL, 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 con el 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

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

jóvenes en 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 con el numeral 3.2. Criterios y Requisitos de elegibilidad 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).

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 y estudios y búsqueda de empleo de las madres, tutoras y personas responsables de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes atendidos por el mismo.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Para el periodo del 1º de enero al 31 de marzo, derivado del Programa de Blindaje Electoral por la revocación de mandato y a los procesos electorales que se están llevando a cabo en el país, el Programa Apoyo para las Niñas y Niños, Hijas de Madres Trabajadoras operó con las restricciones que marca la normativa en la materia; sin embargo, pagó por adelantado los apoyos económicos de niñas, niños, adolescentes y jóvenes beneficiarios correspondientes a dos bimestres, cubriendo así los meses los bimestres 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 marzo de 2022, el programa tiene registrados 10,043,525 personas derechohabientes acumuladas emitidas, de las cuales 4,438,798 son hombres y 5,604,727 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 1.25 mujeres por cada hombre, al primer trimestre de 2022 se presentó una razón de 1.26 derechohabientes mujeres por cada hombre lo que representó un cumplimiento de 100.75% 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

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

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

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

de 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:

Para esta apertura del año 2022 con corte al 31 de marzo, el Programa tiene 446,684 sujetos de derecho, de los cuales, 138,724 son mujeres, lo que representa una participación de 31.05% 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 102.53% de la meta trimestral programada al mantener un padrón de sujetos de derecho con un mínimo del 31% de participación de mujeres.

2. Porcentaje de apoyos en especie destinados a mujeres respecto de los planeados

Se retomarán los trabajos en territorio para la entrega de los apoyos en especie, para la entrega de apoyos en especie

3. Porcentaje de apoyos económicos destinados a mujeres respecto de los planeados.

Para este indicador se logró un cumplimiento del 102.5% de la meta trimestral.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante este periodo se contó con la apertura de presupuesto hasta la 3er semana del mes de marzo y el cierre de actividades en territorio por la veda electoral, por lo que la entrega apoyos en especie se realizará en los siguientes trimestres.

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

Clave de la UR: D00

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Desarrollo Social

Clave del Pp: S155

Nombre del Pp: Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (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

De acuerdo con las Reglas de Operación del Programa, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el pasado 31 de diciembre de 2021, 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;

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;

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

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 posibles escenarios de su vida. Transitar hacia esta fase no quiere decir que pueda tomar decisiones que le

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

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.

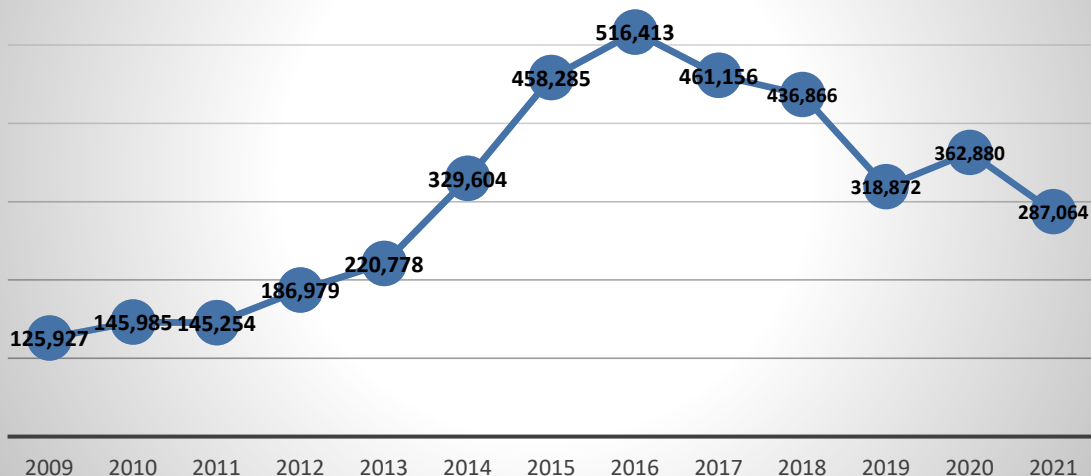
Asimismo, el empoderamiento de las mujeres conlleva el proceso de liberación emocional o la transformación de los sentimientos y emociones que les genera su posición de subordinación frente a los hombres tales como: el temor, el miedo, la ansiedad, o la inseguridad así como aquellas autopercepciones 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.

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.

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)

Finalmente, estas tres vertientes ayudan a dar cumplimiento a los **Objetivos específicos**:

- Realizar acciones para el fortalecimiento de la institucionalización en materia de prevención y atención de la violencia contra las mujeres.
- Realizar acciones para prevenir la violencia contra las mujeres en coordinación con instituciones públicas y sociales.
- Otorgar servicios a las mujeres en situación de violencia, para orientar, atender e impulsar su autonomía, en coordinación con instituciones públicas y sociales.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El primer trimestre no se programaron acciones derivadas de la implementación de los Programas Anuales de las IMEF, sin embargo, como parte de la operación del PAIMEF, se realizaron las siguientes acciones:

- Se revisaron los Informes Finales del ejercicio fiscal 2021 de las 32 IMEF
- Se recibieron los Programas Anuales 2022.
- Se realizaron 32 mesas colegiadas conformadas por especialistas de la academia, OSC y gobierno.
- Se otorgaron 32 constancias de conclusión Indesol-IMEF.

Actualmente, los Programas anuales 2022, se encuentran en el proceso de Ajuste estructural.

A partir del segundo trimestre, se podrá dar cuenta del avance de las acciones por vertiente.

De acuerdo con el Presupuesto de Egresos de la Federación, los recursos autorizados al PAIMEF para 2022 son de \$288,988,386.00 pesos, de los cuales \$274,538,966.70 pesos se distribuyeron a las IMEF, mediante una fórmula de distribución que considera aspectos sociales, demográficos y de desempeño, tal como se presenta en la siguiente tabla.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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

TOTAL: \$ 274,538,966.70

Fuente. - Elaboración propia con información del Sistema Informático del PAIMEF.

* En proceso de ADSCRIPCIÓN a la DIRECCIÓN GENERAL PARA EL BIENESTAR Y LA COHESIÓN SOCIAL, en cumplimiento al Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Secretaría de Bienestar, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 2021. (Edición Vespertina).

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos.

El Programa se encuentra en proceso de adscripción a la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), de la Secretaría de Gobernación, lo que ha atrasado la firma de los 32 Convenios de Colaboración.

Oportunidades.

Se concluyó en tiempo el cierre de su ejercicio fiscal 2021.

Se realizó en tiempo y forma la revisión de los 32 programas anuales 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: Programa de Apoyo para Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, sus hijas e hijos

Ramo: 20 Bienestar

Clave de la UR: D00

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Desarrollo Social

Clave del Pp: U012

Nombre del Pp: Programa de Apoyo para Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, sus hijas e hijos

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

Número y denominación de la acción: 413. 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.

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

De acuerdo con los hallazgos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, de los 46.5 millones de mujeres de 15 años y más que residen en el país, se estima que 30.7 millones (66.1%) han padecido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación en los espacios escolar, laboral, comunitario, familiar o en su relación de pareja.

Con base en las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en torno a los tipos y modalidades de violencia de género en contra de las mujeres y de acuerdo con la ENDIREH 2016, si se analiza la situación de las mujeres que sufrieron violencia en 2016, se encuentra que 25.6% de ellas ha sufrido violencia de pareja, 10.3% violencia familiar, 17.4% violencia escolar, 22.5% violencia laboral y 23.3% violencia comunitaria. Según los tipos de violencia que se presentan a lo largo de la vida de las mujeres, al

menos en un ámbito y ejercida por cualquier agresor, 49% es emocional, 29% económica, patrimonial o discriminación, 34% física y 41.3% sexual. Del total de mujeres que han experimentado violencia física y/o sexual por un agresor distinto a la pareja, 9.4% presentó una queja o denunció ante alguna autoridad y 2.2% sólo solicitó apoyo a alguna institución, mientras que 88.4% no solicitó apoyo a alguna institución ni presentó queja o denuncia ante alguna autoridad.

La ENDIREH 2016 muestra que 69.1% de las mujeres que sufren violencia no saben a dónde acudir. Esta proporción es semejante tanto para mujeres casadas y unidas (70.2%) como para las solteras (70.5%). Entre las separadas y divorciadas, en cambio, la proporción que sí sabe a dónde puede acudir es del 40.6%.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El programa es una acción afirmativa toda vez que atiende la problemática de la violencia contra las mujeres a través de la protección y atención integral y especializada que se brinda en los Refugios especializados y 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.

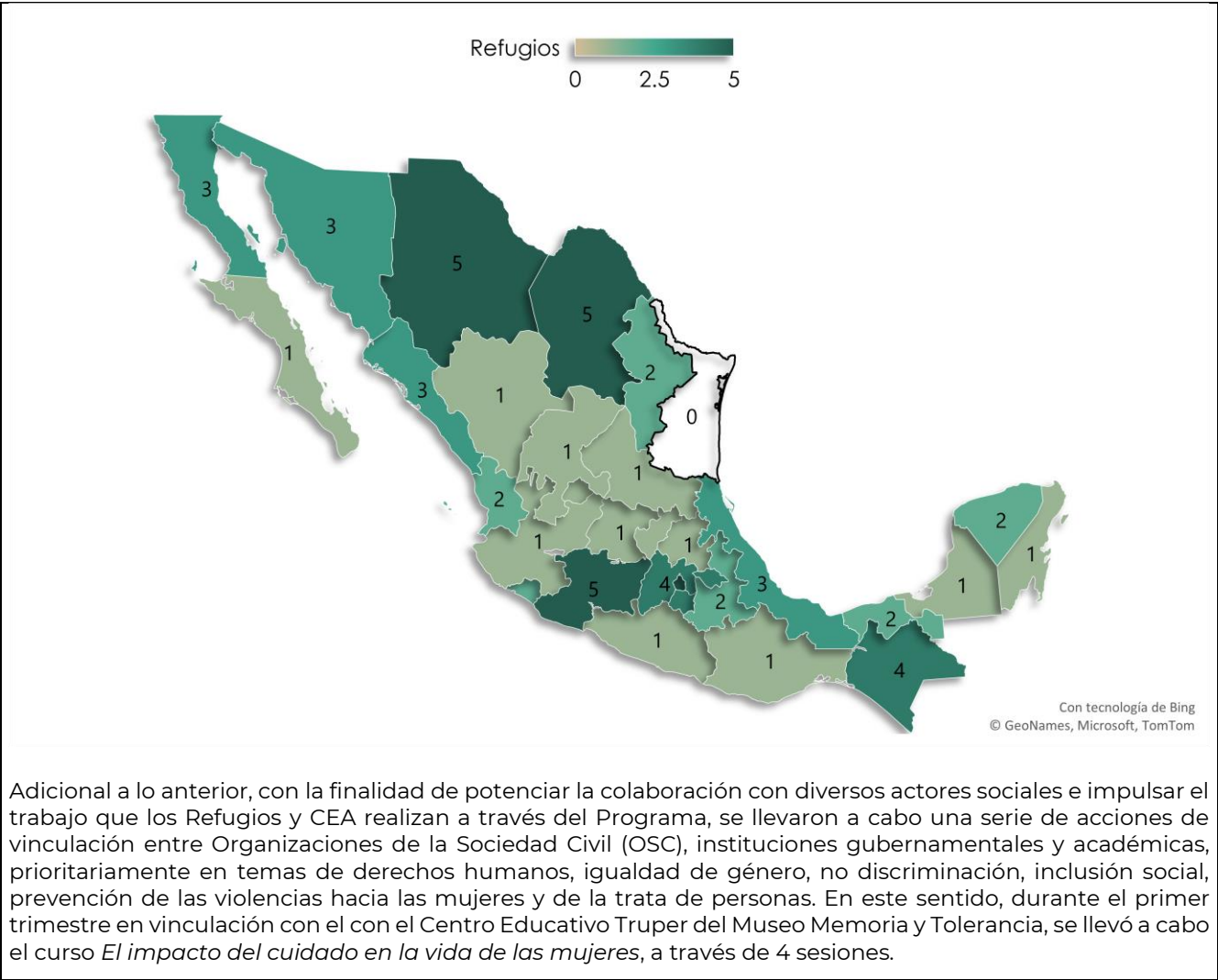
Por otro lado, durante el primer trimestre se recibieron un total de 113 proyectos (73 de Refugios y 40 de Centros Externos de Atención) para participar en el Programa, de los cuales se dictaminaron 100 proyectos para determinar su elegibilidad a través de 30 mesas de análisis, en las que participaron 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 Violencias contra las Mujeres, con la finalidad de que el Programa de Refugios y los proyectos que resulten apoyados, cumplan con lo estipulado en el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM) 2019-2024, evitar duplicidades y fortalecer vínculos entre programas complementarios.

De los 113 proyectos participantes casi la mitad (49.3%) se concentra en 8 entidades federativas que son: Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Michoacán, Chiapas, México, Morelos y Tlaxcala.

**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

Si bien el Programa brinda seguimiento oportuno a los Refugios y Centros Externos de Atención para aclarar sus dudas u orientar en cualquiera de los procesos, el área de oportunidad es capacitarlos en la recepción de proyectos y en la suscripción del Instrumento Jurídico.

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

Mujeres y hombres jóvenes entre 12 y 29 años.

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

En México, según los resultados del Censo de Población y Vivienda 2020, hay 18,961,621 mujeres y 18,802,966 hombres de 12 a 29 años. Las mujeres representan el 50.2% del total de población joven de dicho rango de edad, mientras que los hombres representan el 49.8% restante.

En comparación con 2010, la población de mujeres jóvenes económicamente activas aumentó para 2020 de 5.1 a 7.6 millones (de 33.3% al 40% respecto de la PEA joven). No obstante, la brecha sigue siendo amplia en contraste con los hombres jóvenes, quienes en 2020 representan el 60% de la PEA joven en el país (INEGI, 2021).

Según los resultados de la Medición de la pobreza 2018 del Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), son más las mujeres de 12 a 29 años en situación de pobreza que los hombres en el mismo rango etario (8.5 millones y 7.7 millones, respectivamente). Esto indica que hay más mujeres que hombres jóvenes que se enfrentan a alguna carencia social como la falta de educación, de servicios públicos de salud, de un ingreso para cubrir la canasta básica, entre otras.

Para el primer trimestre de 2020 hubo una considerable reducción de 209 pesos en la brecha salarial entre hombres y mujeres de 15 a 29 años (ver tabla 1). Desafortunadamente, la mediana del ingreso sigue siendo mayor para los hombres que para las mujeres, pero se espera que esta reducción de la brecha sea sostenida hasta lograr la igualdad económica.

Tabla 1. Mediana del ingreso real mensual de la población joven ocupada, por sexo, nivel nacional

Periodo	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia (H-M)
2019-IV	4,021	4,357	3,686	671
2020-I	3,966	4,305	3,843	462

Fuente: DIEJ-IMJUVE con datos del INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 4to trimestre 2019 y 1er trimestre 2020.

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

Considerando que las personas jóvenes constituyen un grupo poblacional históricamente discriminado como efecto de la acción y vigencia de instituciones políticas y sociales adultocéntricas, que a su vez reproducen prácticas de exclusión y discriminación que minan el ejercicio efectivo de derechos y el desarrollo de la capacidad de agencia a través de este periodo vital del curso de vida, es importante subrayar que las asimetrías generadas por la prominencia de estas prácticas institucionales se agudiza cuando se analiza la realidad que enfrentan las mujeres jóvenes, víctimas con mayor regularidad y severidad de altas tasas de desempleo, precarización, marginación y violencias cotidianas y estructurales.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

1º Aquelarre Reflexivo: “Diálogos Sororos: Encuentro Intergeneracional entre mujeres”

Descripción:

Con el objetivo de conmemorar el Día Internacional de la Mujer, se crearon 7 mesas de diálogo (“Las trincheras dentro de la Función Pública”, “Creativas y sororas: Arte desde las mujeres”, “Mujeres en la política de México: De la participativa a la sustantiva”, “Niñas, adolescentes y mujeres jóvenes: Sueños y proyectos de vida”, “Mujeres y consumo de sustancias, un abordaje desde la perspectiva de género”, “Tejedoras sociales y constructoras de Paz”, “¡Autónoma e informada! Sobre derechos y placer”. Dichas mesas estaban conformadas por mujeres con trayectorias en la administración pública, sociedad civil y jóvenes ex beneficiarias del Imjuve, además se promovió la participación del público desde la plataforma de transmisión en vivo. Estas mesas se celebraron el día 07 y 08 de marzo del presente año, para promover, desde una perspectiva intergeneracional, el liderazgo, la capacidad de agencia, la igualdad y equidad de género, los derechos humanos y la autonomía de las mujeres que se desenvuelven en diferentes ámbitos de la sociedad.

Medio de implementación:

Las mesas de diálogo se llevaron a cabo mediante la plataforma Zoom y fueron transmitidas en vivo vía Facebook.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Resultados:

14 Mujeres jóvenes que participaron como Jóvenes Colaboradoras a las que se entregó constancia.
33 Mujeres registradas como asistentes a las que se entregó constancia
4.5 mil reproducciones en Facebook

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se presentó como un obstáculo el incentivar el registro y permanencia en las mesas de diálogo al total de personas que interactuaron en las reproducciones. Por lo que se implementará en futuros eventos otro mecanismo de registro adicional al cuestionario previo.

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.

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.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

1.2.4 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.

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

Con el objetivo de brindar asesoramiento en la incorporación de la perspectiva de género y derechos humanos la Unidad de Igualdad de Género elaboró un documento de planeación mismo que fue compartido con el INMUJERES para contar con su opinión y retroalimentación y contar con una herramienta escrita para orientar a los gobiernos de los estados en la inclusión de la perspectiva de género y ha participado en las reuniones para la elaboración de los planes y programas turísticos de las Entidades Federativas, con el fin de alinear lo Planes Estatales a la Política Turística Nacional, plasmada en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 y en el Programa Sectorial de Turismo 2020-2024.

Sobre este tema la Unidad de Igualdad de Género ha participado en 14 reuniones virtuales y presenciales con 14 Entidades Federativas de las 15 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 dichas reuniones la Dirección General de Planeación invitó a las Unidades Administrativas de la SECTUR Federal para que expusieran temas que intervienen en el proceso de planeación turística como: Dirección General de Integración de Información Sectorial, Dirección General de Sustentabilidad Turística, Dirección General de Seguimiento y Evaluación y Dirección de Promoción y Transversalización de la Perspectiva de Género.

Los estados con los que se ha apoyado en las reuniones para la incorporación de la perspectiva de género y que cuentan con el documento de planeación elaborado por la Unidad de Igualdad de Género de la SECTUR, son: Sonora Nuevo León Michoacán Baja California Sur Campeche Baja California Guerrero, Tlaxcala; Zacatecas San Luis Potosí Nayarit Chihuahua Colima Querétaro.

En el mes de febrero el Secretario de Turismo firmó y emitió para su difusión entre las y los servidores públicos de la SECTUR el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, para dar cumplimiento a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el: Protocolo para prevención, atención y sanción al hostigamiento sexual y acoso sexual, en el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal; en la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Secretaría de Turismo y a la Norma NMX R025 SCFI en Igualdad Laboral y No 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

A partir del 15 de febrero se imparte el curso en línea “Hacia una Convivencia Respetuosa y Libre de Violencia entre Hombres y Mujeres. Hombres contra la Violencia” (Masculinidades Alternativas). En principio terminaba el 30 de marzo de 2022, son 40 horas de capacitación y está disponible para cursarlo las 24 horas, todas las semanas. Cabe mencionar que se estableció un acuerdo con la Dirección General de Bienestar y Cohesión Social de la Secretaría del Bienestar para ampliar la fecha para culminar el curso hasta el 15 de abril y en el siguiente reporte se presentarán los resultados.

En el mes de febrero se difundió por medio del correo electrónico entre las personas servidoras públicas de la Secretaría de Turismo el Código de Ética de la Administración Pública Federal, en el cual se precisan las conductas de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Acoso Laboral.

En alianza con la Secretaría de Bienestar y el Fondo Nacional de Fomento al Turismo y con motivo de la conmemoración el 8 de marzo del Día Internacional de las Mujeres, así como sensibilizar en el tema de prevención de la violencia, promover las masculinidades alternativas y la inscripción a curso, el 15 de marzo se presentaron los principales resultados del Diagnóstico Situacional de la Percepción de la Violencia hacia las mujeres en el sector de los viajes y el turismo. Asistieron en la plataforma de zoo a distancia 70 personas servidoras públicas de la Secretaría de Turismo y del Fondo Nacional de Fomento al Turismo.

En el mes de marzo iniciamos actividades o campañas de sensibilización para prevenir la violencia y el respeto a los derechos humanos los días 25 de cada de mes. En este mes, se realizó una prueba piloto con compañeras/os de la Dirección General de Competitividad Turística, que consistió en realizar las dinámicas lúdico recreativas diseñadas con los juegos tradicionales de Memorama y Lotería, del proyecto Sonrisas por México 2021, las dinámicas permiten comprender la importancia de respetar y hacer valer los derechos humanos de todos y en especial de las mujeres y aprender de manera divertida y tangible los temas de derechos humanos, discriminación y prevención de la violencia, asimismo por su forma de implementación que hace posible que participen todas las personas servidoras públicas de una Dirección General, resulta un ejercicio divertido y serio de integración y construcción de los equipos de trabajo que mejora el clima laboral y se previenen posibles casos de discriminación y violencia.

Cursos y campañas de sensibilización con enfoque de género y derechos humanos 2022.

Actividad realizada (Curso o Campaña)	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 abril			
2. Presentación de los principales resultados del Diagnóstico Situacional de la Percepción de la Violencia hacia las mujeres en el sector de los viajes y el turismo.			70
3. Campaña de difusión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual	454	909	1,363
4. Campañas de sensibilización para prevenir la violencia y el respeto a los derechos humanos los días 25 de cada de mes	16	9	25

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

5. Difusión del Código de Ética de la Administración Pública Federal para prevenir conductas de Hostigamiento sexual, Acoso sexual y Acoso Laboral.	454	909	1,363
---	-----	-----	-------

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.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Planeación y Conducción de la Política Turística

Ramo: 21 Turismo

Clave de la UR: 600

Nombre de la UR: Subsecretaría de Planeación y Política Turística

Clave del Pp: P001

Nombre del Pp: Planeación y Conducción de la Política Turística

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

Número y denominación de la acción: 188. Instrumentar el Programa para Incorporar la Transversalidad de la Perspectiva de Género en el Sector Turismo.

Definición de la población objetivo

Principalmente Mujeres, adolescentes, niñas y niños de las comunidades de destinos con vocación turística y diversos usuarios y actores del sector de los viajes y el turismo: personal del servicio público, personas prestadoras de servicios turísticos, comunidades receptoras de turismo, estudiantes y docentes, organizaciones de la sociedad civil, entre otros

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

Violencia hacia las mujeres, niñas, niños y trata de personas.

La trata de personas es un problema mundial y uno de los delitos más vergonzosos que existen, ya que priva de su libertad y dignidad a millones de seres humanos en todo el mundo, miles de víctimas de este delito, son captadas trasladadas, vendidas y compradas con fines de explotación.

Dos terceras partes de las víctimas de la trata de personas de todo el mundo son mujeres, a nivel mundial, una de cada cinco víctimas de la trata es una persona menor de edad. Las niñas, niños y adolescentes generalmente son objeto de trata con fines de mendicidad 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 Global¹⁸ 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,

¹⁸ Agresores en marcha 2016

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

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 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 con el 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

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

servicios turísticos, servidores públicos, estudiantes, turistas nacionales y extranjeros y profesionales de la industria).

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN:

Se impartieron 3 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.

- La primera llevada a cabo el 11 de enero con personal del Fondo Nacional de Fomento al Turismo (FONATUR) a la que asistieron 12 personas 7 mujeres y 5 hombres.
- la segunda el 9 de febrero en coordinación con la Dirección General de Innovación del Producto Turístico se convocó a representantes de la cadena de valor como. Hoteleros, restauranteros, agencias de viajes y organizadores de eventos a las que asistieron 57 personas de ellas 20 mujeres y 37 hombres
- la tercera con prestadores de servicios turísticos y personas servidoras públicas del gobierno de San Luis Potosí asistieron 78 personas 49 mujeres y 29 hombres

ACCIONES DE VINCULACIÓN INTERNACIONAL

En el seno del el Grupo de Acción Regional para las Américas (GARA) conformada por 16 países de Latinoamérica, se han establecido estrategias homologadas para prevenir la explotación sexual de Niñas, Niños y Adolescentes (NNA) en el sector de los viajes y turismo en la región

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

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.

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

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

- 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://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/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

Con el objetivo de capacitar a servidoras/es públicos; empresas y organizaciones de la sociedad civil en perspectiva de género, en la definición e implementación de un plan de acción con enfoque de género y que contribuyan a la recuperación de la actividad turística, así como apoyar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector turístico, durante la recuperación de la COVID 19, se iniciaron negociaciones con la Organización Mundial de Turismo para acordar la Estrategia "Primer plano: el empoderamiento de las mujeres durante la recuperación de la COVID-19" en México.

Durante los meses de enero a marzo la Unidad de Igualdad de Género ha mantenido una estrecha comunicación y coordinación con la Organización Mundial de Turismo a efecto de integrar la propuesta.

Las acciones que se han realizado en estos meses han sido las siguientes:

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. Elaboración del plan de acción.

La propuesta original de la OMT se centraba en la elaboración de un diagnóstico de la situación de las mujeres del sector turístico en los ámbitos de empleo, educación, emprendimientos, liderazgo y comunidad, con la participación de diferentes dependencias del Gobierno Federal y debido a que la Unidad de Género de la Secretaría de Turismo, debe atender lo establecido en el Programa Sectorial de Turismo 2020-2024 y que el Programa Sectorial Cuenta con objetivos estrategias y líneas de acción que promueven la igualdad y el respeto a los derechos humanos y que todas las áreas de la SECTUR elaboran anualmente un Programa de Trabajo derivado de dicho Programa se promovió con la OMT y al interior de la SECTUR, se comprometieron a implementar en el ámbito de sus atribuciones acciones con perspectiva de género que pudieran ser compatibles o alineadas a las propuestas de la OMT, asimismo se invitó a todas las áreas a considerar si dentro de sus responsabilidades se podría atender la propuesta de la OMT.

Bajo las condiciones anteriores fue posible integrar un Plan de Acción a realizar durante el ejercicio 2022 acorde a las acciones que promueve la OMT y que se pueden llevar a cabo conforme al Programa Sectorial de Turismo 2020-2024.

2. Coordinación del proyecto. La Unidad de Igualdad de Género se ha coordinado con la OMT con la Dirección General de Promoción y Asuntos Internacionales con empresas y organizaciones de la sociedad civil, así como en las negociaciones y condiciones del Plan.

En estos tres meses se han realizado acciones de coordinación con personas servidoras públicas de la SECTUR para que se incorporen sus actividades al Plan de Acción del proyecto con la OMT; así también se ha invitado a empresas prestadoras de servicios turísticos y organizaciones de la sociedad civil para el levantamiento de encuestas derivadas del proyecto y para convocarlos a tomar los cursos de capacitación para formadores o facilitadores de la implementación de las acciones que promueve la OMT

3. Capacitación a formadores La Unidad de Igualdad de Género ha participado con 2 personas servidoras públicas en los talleres de formación impartidos por la OMT, asimismo han participado la Dirección General de Planeación y la Dirección General de Competitividad Turística, así como 2 empresas del sector turístico otras 2 organizaciones de la sociedad Civil y asumido los compromisos de replicar los cursos en otras 20 personas.

Los cursos realizados son:

- Turismo como motor de igualdad de género, El liderazgo de la mujer en tiempos de pandemia y post pandemia
- Formación de formadores – empoderamiento de las mujeres en el sector turístico, del 19 de enero al 21 de enero de 2022
- Taller de Evaluación Rápida de Género en el turismo, los días 3 y 9 de marzo

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.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Vinculación con la sociedad

Ramo: 22 Instituto Nacional Electoral

Clave de la UR: 104

Nombre de la UR: Coordinación Nacional de Comunicación Social

Clave del Pp: R010

Nombre del Pp: Vinculación con la Sociedad

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

Número y denominación de la acción: 207. Acciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Definición de la población objetivo

Candidatas cuyas acciones se difunden en prensa tradicional y redes sociales durante los procesos electorales 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 primer trimestre del año, se definió el alcance, contenido y periodo de análisis que incluirá el Informe de Género 2022 sobre la participación política de las mujeres en los procesos electorales 2021-2022. Se concluyó con la elaboración de la metodología para obtener de la base de datos de la prensa convencional, se definió el tipo de muestra para posteriormente proceder a su clasificación. En tanto que para la red social Twitter se definieron tres estudios de caso (Aguascalientes, Hidalgo y Tamaulipas) para realizar un análisis sobre la violencia digital en contra de las mujeres candidatas, para lo cual se realizó una capacitación para el uso de la herramienta a utilizar a fin de obtener la base de datos, definir la muestra para su posterior clasificación y análisis.

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: 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

Se identificaron secciones electorales con población de mujeres pero que en la Lista Nominal de Electores están registradas menos del 45% con relación a la población masculina.

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.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.
--

Obstáculos y oportunidades durante la operación
--

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Capacitación y educación para el ejercicio democrático de la ciudadanía

Ramo: 22 Instituto Nacional Electoral

Clave de la UR: 115

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

La población objetivo de los 54 proyectos que se desarrollan en 19 entidades federativas en el marco del Programa Nacional de Impulso a la Participación Política de Mujeres a través de OSC, se define por el tipo de proyectos, según la modalidad en la que participan; en este sentido, la población, según la 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 afroamericanas
- 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.

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

En el mes de febrero las OSC reportaron en sus informes la identificación de brechas de desigualdad vinculadas a la falta de oportunidades de las mujeres para participar políticamente, así como para su desarrollo profesional y personal, estas brechas de desigualdad no solo impactan en su vida personal, sino en sus familias y comunidades.

Estas brechas de desigualdad generan pobreza y están relacionadas a la falta de servicios básicos, esto implica que sus derechos humanos no están garantizados plenamente por el Estado y se asientan en municipios de extrema pobreza donde además de la falta de servicios básicos como luz, agua potable, drenaje, caminos y vialidad; se generan problemas de alcoholismo y consumo de drogas entre los jóvenes y hombres adultos, así como violencia familiar, violencia sexual, violencia económica e inseguridad pública.

Se reporta presencia del crimen organizado en municipios de Chihuahua, Guerrero y Jalisco, lo cual dificulta los traslados de las personas que participan en los proyectos a los lugares donde se realizan las actividades.

En Oaxaca y Chiapas donde se trabaja con mujeres indígenas, se reporta que un obstáculo para la igualdad sustantiva son los usos y costumbres de las comunidades indígenas que se niegan a que las mujeres participen en espacios públicos y estas ideas son secundadas por las propias mujeres.

Si bien se menciona en varios informes que los puestos de mayor liderazgo donde se toman decisiones están ocupados por hombres, también se menciona que, por primera vez en Hueyapan, ocupa la presidencia municipal una mujer indígena náhuatl.

Sobre la representación indígena en distritos electorales indígenas en donde solamente personas indígenas podían contender a cargos de elección, se reporta la usurpación de la identidad indígena, en donde llegaron personas que no eran de la comunidad, a ocupar cargos de representación indígena, avaladas por los partidos políticos.

Se identifican tareas de cuidados desarrolladas solo por mujeres, las cuales deberán ser consideradas como un trabajo remunerado, el cuidar de tiempo completo a hijos e hijas, personas enfermas que necesitan del cuidado de un adulto y del cuidado de adultos mayores, requiere de la regulación de políticas públicas que atiendan las necesidades de las mujeres cuidadoras.

Otro dato de interés que refleja las desigualdades en el ejercicio del cargo en municipios indígenas bajo Sistemas Normativos Internos es que, para ocupar el mismo cargo, se les piden más requisitos a las mujeres que a los hombres, incluso si las mujeres cuentan con estudios universitarios y los hombres no, o si los hombres que han ocupado cargos públicos no contaban con ningún tipo de experiencia.

Las regidurías que se asignan a las mujeres son las que se vinculan a servicios y no a la administración pública y al considerar que es un servicio a la comunidad, no se les asigna dieta o pago, lo cual les afecta en su economía familiar porque dejan de percibir ingresos por otras actividades que podrían hacer si no estuvieran trabajando para el Ayuntamiento.

Esto se reporta en entidades como Oaxaca y Yucatán, los testimonios refieren que no les pagan el mismo salario a ellas que a los compañeros varones especialmente en las regidurías, percibiendo mayor salario los varones. También han referido que al preguntar al presidente municipal por qué pasa esto y reclaman el pago justo las castigan dejándoles de pagar las siguientes quincenas.

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

Otras brechas de desigualdad identificadas se vinculan a la violencia que viven las mujeres en diferentes modalidades: física, sexual, patrimonial, económica y política; una OSC reporta que incrementó el abuso sexual en niñas y adolescentes indígenas en Chihuahua, por la lejanía en donde se ubican estas comunidades con presencia del crimen organizado.

Por su parte, las niñas, niños y adolescentes que participan en algunos de los proyectos señalan que se sienten discriminados porque los adultos no toman en cuenta sus opiniones. Las niñas indígenas muestran mayor inseguridad que los niños para hablar y comentar sus puntos de vista, sin embargo, las niñas de comunidades urbanas son más participativas que los niños. Las niñas y niños indígenas se sienten discriminados por su condición étnica.

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":

Las OSC están al final de concluir sus proyectos y por lo mismo están en actividades de cierre dando a conocer los resultados alcanzados; durante el seguimiento a los proyectos se observa que las OSC están cumpliendo con los objetivos planteados en sus proyectos, según su modalidad de participación.

Modalidad I. Proyectos de promoción de los derechos humanos y políticos y electorales de las mujeres y actividades de difusión innovadoras. (28 Proyectos)

En esta edición, en esta modalidad dos proyectos están trabajando la temática de cuidado, uno de los proyectos desarrollados en Zacatecas, realizó un foro con diputadas, mujeres políticas y funcionariado público vinculado a los temas de género, en donde proponen una política pública que considere las necesidades de las mujeres cuidadoras para que se considere como trabajo remunerado. La otra OSC que abordó esta temática con mujeres cuidadoras de la Ciudad de México, realizó una campaña a través de spot de audio para sensibilizar a la sociedad en general, la responsabilidad y carga de trabajo que implica cuidar y hacerse cargo de otras personas, para valorar el trabajo que estas mujeres realizan y les sea remunerado.

Otros dos proyectos de esta modalidad se enfocaron a trabajar con mujeres de la comunidad LGBT, para la promoción y defensa de sus derechos humanos, derechos políticos y conocer los obstáculos que impiden su participación en espacios de toma de decisiones.

Las innovaciones que se identificaron fueron la diversidad de herramientas lúdicas con las que se apoyaron las OSC para promover los derechos, se les ofreció una clase de teatro a adolescentes, en otro proyecto hubo cine debate, teatro guiñol, campañas de difusión para la promoción de derechos en redes sociales y en spots a través de radios comunitarias. Hubo un concurso de carteles que posteriormente se difundieron con el

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

tema de democracia y participación ciudadana; un concurso de rap para que las mujeres se expresaran sobre temas vinculados al género y a los derechos humanos, grabaron su disco y han impartido conciertos en diversos lugares públicos del municipio de Tecámac.

Los proyectos que trabajaron con niñas, niños y adolescentes también se apoyaron de juegos y actividades lúdicas y en uno de los proyectos las niñas y niños diseñaron sus propios carteles.

Uno de los proyectos que trabajó con mujeres indígenas de Oaxaca en municipios que se rigen bajo SIN, elaboraron una Guía de Buenas Prácticas con Perspectiva de Género con propuestas concretas sobre la forma como deberán conformarse y dirigirse las asambleas comunitarias; sobre la elección y ejercicio de cargos comunitarios y sobre los usos y costumbres que deberán cambiar para lograr una igualdad entre mujeres y hombres.

Modalidad II. Desarrollo de agendas y planes de acción que incidan en políticas públicas para la igualdad discriminación. (20 proyectos)

En esta modalidad destacan dos aspectos innovadores; el primero tiene que ver con un proyecto donde las niñas, niños y adolescentes realizaron agendas municipales en las que identificaron los problemas de su comunidad que les afectan directamente, un plan de acción y un mapeo de alianzas estratégicas que podrían ayudarles a resolver los problemas, estas agendas fueron presentadas ante el Congreso Local del Estado de México en un evento inigualable porque es la primera vez que se cuenta con agendas para la incidencia política, realizada por niñas, niños y adolescentes.

Otro aspecto que también resulta único y digno de replicar como caso exitoso, es la fusión de participantes de tres proyectos que se realizaron en Guerrero, para elaborar la Agenda de Género Estatal, cuyos ejes temáticos son transversalización de la perspectiva de género en las instituciones locales; la participación política de las mujeres; acceso a la justicia; defensa de los pueblos y comunidades indígenas, ente otros. Esta agenda se presentará ante el gobierno del Estado y el Congreso local; y contó con la participación de mujeres funcionarias públicas, de integrantes de OSC y de la Red para el Avance Político de las Mujeres Guerrerenses y de militantes de diversos partidos políticos.

Una de las agendas fue elaborada por mujeres indígenas otomís y se realizó a manera de documental en formato de cine; otro de los proyectos de Yucatán analizó los temas centrales de la agenda en Podcast, donde se contó con la participación de mujeres académicas. Sin duda las agendas que han elaborado las mujeres en distintos proyectos tienen similitudes, pero, sobre todo, acciones que pretenden incidir en los aspectos negativos que impiden el avance político de las mujeres.

Modalidad III. Prevención, asesoría, atención y acompañamiento jurídico a casos de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género (VPMRG). (6 proyectos)

Los proyectos de esta modalidad se han dedicado a capacitar a mujeres militantes de partidos políticos y han realizado diversos eventos donde se han dado a conocer los casos de VPMRG; tres de los proyectos se han enfocado a trabajar con población indígena, otro ha estado haciendo hincapié en la necesidad del cumplimiento de la paridad; y los otros dos han estado realizando eventos para sensibilizar sobre la atención y erradicación de la VPMRG.

De igual forma, se llevaron a cabo actividades de capacitación a las personas representantes y responsables de los proyectos de las OSC que participan en el Programa Nacional de Impulso a la Participación Política de las Mujeres (PNIPPM); en ese sentido, el 09 de febrero se llevó a cabo la 1er Reunión virtual del PNIPPM 2021 en la que se les proporcionó herramientas e información para la realización de sus informes parciales de actividades y financieros, así como una explicación detallada de las actividades que se realizarían en los próximos días.

El avance físico realizado al primer trimestre para este indicador es como sigue:

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Avance Físico Programado				Avance Físico Realizado		
Periodo	Indicador	Numerador	Denominador	Indicador	Numerador	Denominador
Avance Primer Semestre	50%	4,000	8,000	60.70%	4,860	8,000
Segundo Semestre	100%	8,000	8,000			

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 diseñaron y elaboraron las Reglas de Operación y la Convocatoria para el PNIPPM para la edición 2022, las cuales fueron aprobadas el pasado 30 de marzo de 2022 por la Comisión de Capacitación Electoral y Educación Cívica. La publicación y difusión de los citados instrumentos normativos se realizará en el mes de abril de 2022.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

La pandemia ha sido uno de los principales obstáculos para el desarrollo de los proyectos; varios de los equipos tuvieron contagios de COVID 19, hubo enfermos graves y un fallecimiento; sin embargo, esto no impidió que las OSC continuaran con la implementación de sus proyectos.

Una de las oportunidades ha sido realizar actividades en modalidad presencial y virtual, de tal forma que nadie se ha quedado sin asistir a las diversas actividades que las OSC han desarrollado, en su mayoría han sido presenciales con presencia de varias personas.

Otra oportunidad ha sido que las OSC han podido compartir en tiempo real fotos de sus actividades, el acompañamiento que el INE ha dado ha sido presencial ya que se han asistido a actividades de las OSC y se ha podido tener acceso también a las actividades de manera virtual.

Se han realizado diversos materiales, unos han sido para difundir las actividades, como carteles y banners, y otros con contenidos referentes a las temáticas de sus proyectos como folletos, trípticos, infografías, manuales, cuadernillos, juegos didácticos, spots de audio y video; historietas, reportajes, etc.

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 LGBTTTIQ+.
- 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 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

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 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 con 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.

#	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 31 de enero de 2022
2		Derechos humanos de las mujeres en el ámbito político y electoral	
3		La igualdad política entre hombres y mujeres	
4		El reconocimiento pleno de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político	1 al 28 de febrero 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		El reconocimiento pleno de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político	
7		Igualdad política entre hombres y mujeres	1 al 31 marzo de 2022
8		Distribución de competencias en materia de prevención, atención, sanción, reparación y erradicación de la violencia política en contra de las mujeres en razón de género	
9		El reconocimiento pleno de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político	

Los resultados de las activaciones transmedia de los meses de enero y febrero son los siguientes: Impresiones 2,008,777 (número de veces que se vio nuestra publicidad) y clics 58,009 (número de personas que le dieron clic a nuestra publicidad y fueron redirigidos a igualdad.ine.mx). La información respecto de la pauta del mes

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de marzo está en proceso de verificación por parte de la Coordinación Nacional de Comunicación Social (CNCS), por lo que se estará reportando en el segundo informe trimestral.

El avance físico realizado al primer trimestre para este indicador es como sigue:

Avance Físico Programado				Avance Físico Realizado		
Periodo	Indicador	Numerador	Denominador	Indicador	Numerador	Denominador
Avance Anual	90%	20	22	40.90%	9	22

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 digitales que favorezcan un mayor alcance entre la ciudadanía que se informa a través de canales digitales

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Gestión 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.

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 a 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 al primer trimestre corresponden al proceso de planeación del Programa de Capacitación Permanente en materia de género, mismo que se realiza con la opinión experta de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, considerando que en mes de abril- mayo se aprobarán las acciones de capacitación correspondientes, para comenzar con su ejecución.

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: 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:

- **Al interior de la Unidad Técnica de Fiscalización (UTF):** 277 mujeres y 303 hombres, entre 23 a 58 años de edad.

Porcentaje del personal que labora en la Unidad Técnica de Fiscalización

Distribución por sexo	Hombres	Mujeres
Unidad Técnica de Fiscalización	52%	48%

- **Al exterior de la Unidad Técnica de Fiscalización:** Comités Ejecutivos Nacionales de los partidos políticos nacionales, los Comités Ejecutivos Estatales de los partidos políticos nacionales con acreditación en las 32 entidades federativas y los partidos políticos locales.

Población beneficiada al exterior de la Unidad Técnica de Fiscalización

Ámbito de aplicación	No. de sujetos obligados
Nacional	7
Local	242

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 como parte de la fiscalización a los partidos políticos, la Unidad Técnica de Fiscalización, elaborará oficios de observaciones y recomendaciones a los PAT, asimismo, mediante la práctica de visitas de verificación se dará certeza sobre la aplicación de los recursos destinados por los partidos políticos.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No existen acciones afirmativas dentro de los proyectos que programó la UTF para el año 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.

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

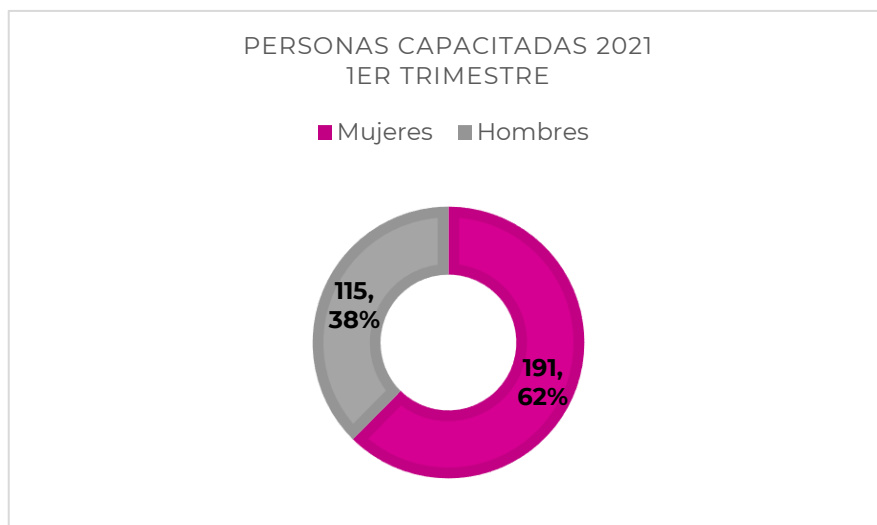
INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Asimismo, 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.



2. Programas Anuales de Trabajo

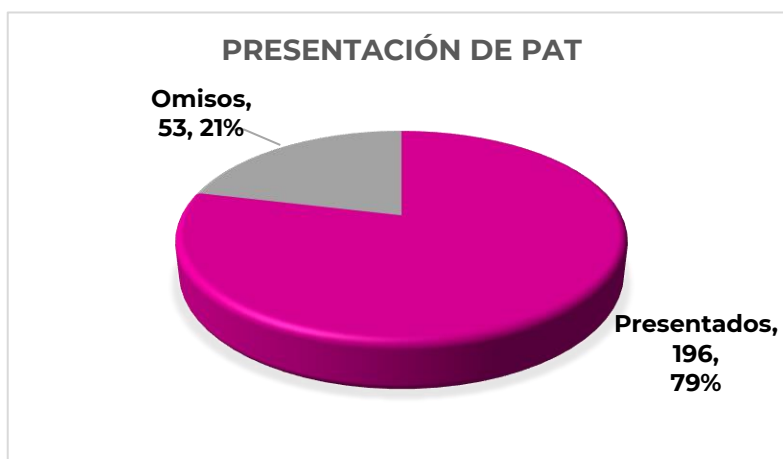
Al cierre del **primer trimestre**, la UTF recibió **411** Programas Anuales de Trabajo iniciales en cumplimiento a la obligación establecida en la normatividad. Asimismo, los partidos políticos nacionales y locales presentaron **126** modificaciones a los proyectos de los PAT presentados inicialmente. En la siguiente gráfica, se observa el número de PAT recibidos:

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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Febrero	109	106	19	234	29	11	0	40	274
Marzo	45	47	6	98	38	29	1	68	166
Total	193	191	27	411	73	52	1	126	537

A la fecha de la presentación 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.

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** escritos 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	Cons-tancia	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%
Total	223	304	83	61	3	0	147	118	105	157	48%

Como se puede observar en el cuadro que antecede, durante el primer 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"

ANEXO 2 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 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 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.

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.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **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.

Con la acción de mejora de la implementación del Sistema de gasto programado y uso del Sistema de Notificaciones Electrónicas se hizo eficiente la operación del procedimiento, lo cual se reflejó en la estandarización, tiempos de revisión, notificación de la información, así como un ahorro en recursos humanos, materiales y financieros.

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 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.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Tecnologías de información y comunicaciones

Ramo: 22 Instituto Nacional Electoral

Clave de la UR: 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">Al interior de la Unidad Técnica de Fiscalización (UTF): 277 mujeres y 303 hombres, entre 23 a 58 años de edad.											
<table><tr><th colspan="3">Porcentaje del personal que labora en la Unidad Técnica de Fiscalización</th></tr><tr><th>Distribución por sexo</th><th>Hombres</th><th>Mujeres</th></tr><tr><td>Unidad Técnica de Fiscalización</td><td>52%</td><td>48%</td></tr></table>			Porcentaje del personal que labora en la Unidad Técnica de Fiscalización			Distribución por sexo	Hombres	Mujeres	Unidad Técnica de Fiscalización	52%	48%
Porcentaje del personal que labora en la Unidad Técnica de Fiscalización											
Distribución por sexo	Hombres	Mujeres									
Unidad Técnica de Fiscalización	52%	48%									
<ul style="list-style-type: none">Al exterior de la Unidad Técnica de Fiscalización: Comités Ejecutivos Nacionales de los partidos políticos nacionales, los Comités Ejecutivos Estatales de los partidos políticos nacionales con acreditación en las 32 entidades federativas y los partidos políticos locales.											
<table><tr><th colspan="2">Población beneficiada al exterior de la Unidad Técnica de Fiscalización</th></tr><tr><th>Ámbito de aplicación</th><th>No. de sujetos obligados</th></tr><tr><td>Nacional</td><td>7</td></tr><tr><td>Local</td><td>242</td></tr></table>			Población beneficiada al exterior de la Unidad Técnica de Fiscalización		Ámbito de aplicación	No. de sujetos obligados	Nacional	7	Local	242	
Población beneficiada al exterior de la Unidad Técnica de Fiscalización											
Ámbito de aplicación	No. de sujetos obligados										
Nacional	7										
Local	242										

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 como parte de la fiscalización a los partidos políticos, la Unidad Técnica de Fiscalización, elaborará oficios de observaciones y recomendaciones a los PAT, asimismo, mediante la práctica de visitas de verificación se dará certeza sobre la aplicación de los recursos destinados por los partidos políticos.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No existen acciones afirmativas dentro de los proyectos que programó la UTF para el año 2020.

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

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

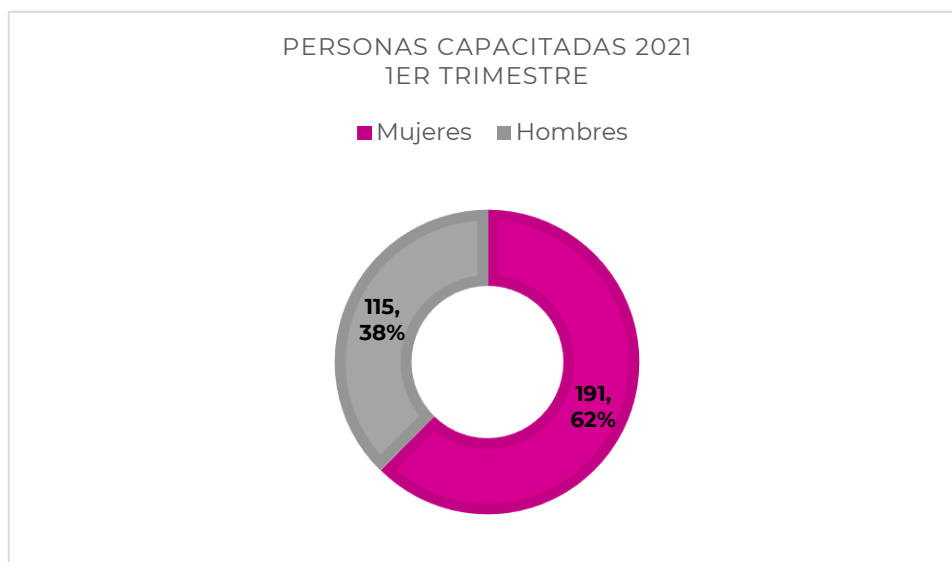
Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.



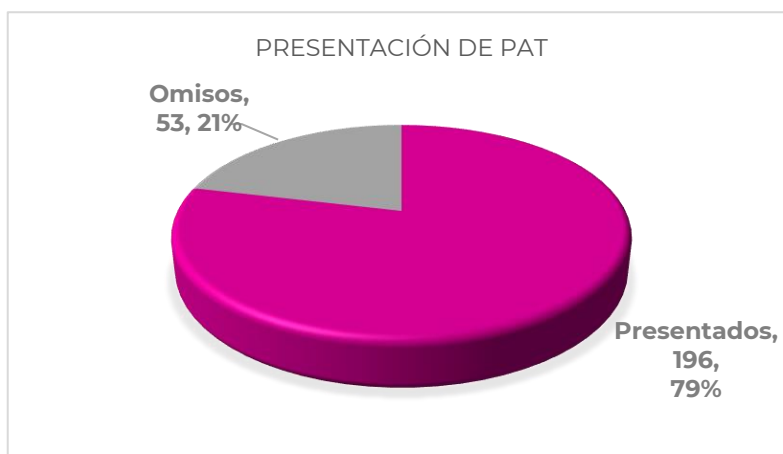
1. Programas Anuales de Trabajo

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 la siguiente gráfica, se observa el número de PAT recibidos:

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
Total	193	191	27	411	73	52	1	126	537

A la fecha de la presentación 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.

2. 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.

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.

Con la acción de mejora de la implementación del Sistema de gasto programado y uso del Sistema de Notificaciones Electrónicas, se hizo eficiente la operación del procedimiento, lo cual se reflejó en la estandarización, tiempos de revisión, notificación de la información, así como un ahorro en recursos humanos, materiales y financieros.

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 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.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

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.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Dirección, soporte jurídico electoral y apoyo logístico

Ramo: 22 Instituto Nacional Electoral

Clave de la UR: 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

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

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 administrativa en los diferentes niveles es:

BRECHA DE GÉNERO DEL PERSONAL DE LA RAMA ADMINISTRATIVA				
	Técnico Operativo	Mando Medio	Mando Superior	Total
Brecha	9.2	9.1	22.6	9.3

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	
Mujeres	187	34.2%	714	36.7%	901	36.2%
Hombres	359	65.8%	1,231	63.3%	1,590	63.8%
Total	546		1,945		2,491	

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
Brecha	-5.5	13.2	100	10.4

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.

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

Respecto al personal de honorarios permanente, la información es la siguiente:

	PERSONAL DEL INE DE HONORARIOS PERMANENTES					
	Técnico Operativo		Mando Medio		Total	
Mujeres	447	46.9%	85	36.5%	562	45.0%
Hombres	539	53.1%	148	63.5%	687	55.0%
Total	1,016		233		1,249	

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
Brecha	6.1	27.0	10

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:

- Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.
- 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.
- Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.
- Realizar una auditoría interna.
- Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

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

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 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
Críticos	1	10	10
	2	5	5
	3	5	5
	4	5	5
	5	5	5
No críticos	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
Puntaje máximo alcanzado			84

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

Respecto a las medidas de nivelación:

Número de medida de nivelación	Cumple
1	Sí
2	No
3	No
4	Sí
5	Sí
Puntaje máximo alcanzado	3

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 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.

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

Durante el semestre se realizaron las actividades relativas a la preparación del Acuerdo de Creación del Grupo de Trabajo, así como los lineamientos para su funcionamiento, se tiene prevista la instalación del mecanismo en mayo del año en curso.

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 planeación.

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

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

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 DEL INDICADOR 1 = 0%

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 y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

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.

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.

ANEXO 2 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 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 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

La actividad está programada para junio y septiembre, por lo que aún se encuentra en proceso de planeación.

A7 = Capacitación a mujeres a través de la Plataforma Educativa "Políticas: Política y Políticas Públicas con Perspectiva de Género"

La actividad está programada para octubre, por lo que aún se encuentra en proceso de planeación.

A8 = Programa integral de prevención de la violencia política contra las mujeres en razón de género

La actividad se encuentra en proceso de planeación.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

$$\text{PPSIG} = [(A1 + A2 + A3 + A4 + A5 + A6 + A7 + A8) / 3,000] * (100)]$$

- Meta T1 = 0
- Meta T2 = 0
- Meta T3 = 0
- Meta T4 = $[(A1 + A2 + A3 + A4 + A5 + A6 + A7 + A8) / 3,000] * (100)] = \%T4$

AVANCE DEL INDICADOR 2 = 25.4%

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.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Dirección, soporte jurídico electoral y apoyo logístico

Ramo: 22 Instituto Nacional Electoral

Clave de la UR: 123

Nombre de la UR: Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales

Clave del Pp: R008

Nombre del Pp: Dirección, soporte jurídico electoral y apoyo logístico

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

Número y denominación de la acción: 266. Transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas y en la cultura institucional de las entidades federativas y municipios.

Definición de la población objetivo

La Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales (UTVOPL) dentro de sus atribuciones actuará en cada una de las etapas del Proceso de Selección y Designación, conforme a lo establecido en el Reglamento del Instituto Nacional Electoral para la Designación y Remoción de las y los Consejeros Presidentes y las y los Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales Electorales, **observando el principio de paridad de género en cada una de ellas.**

En este sentido, cuando se 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 117 convocatorias para cubrir 407 vacantes a lo largo de las 32 entidades federativas.

El proceso de selección iniciado con la emisión de seis de estas convocatorias, aprobadas mediante acuerdos INE/CG640/2020, INE/CG689/2020, INE/CG13/2021 e INE/CG15/2021 para designar 7 cargos: las presidencias de Chihuahua, Estado de México y Morelos y las consejerías de Coahuila, Colima, Morelos y Veracruz, se encuentra en curso. El Consejo General del INE deberá designar a más tardar el 16 de abril de 2021.

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

En la primera designación realizada por el INE, tres nombramientos de consejerías fueron por tres años y otras tres por seis años, mientras que las presidencias fueron por siete años, asegurando de esta manera una renovación escalonada.

Es así que en 2014 se emitieron convocatorias en 19 entidades: Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Colima, Ciudad de México, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Querétaro, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Yucatán y Zacatecas; y en 2015 se emitieron 13 convocatorias: Aguascalientes, Baja California, Chihuahua, Coahuila, Durango, Hidalgo, Nayarit, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa, Tamaulipas, Tlaxcala y Veracruz, con periodos de 3, 6 y 7 años en el cargo.

224 designaciones realizadas: **116 mujeres; 15 presidentas y 101 consejeras;** y 108 hombres: 17 presidentes y 91 consejeros.

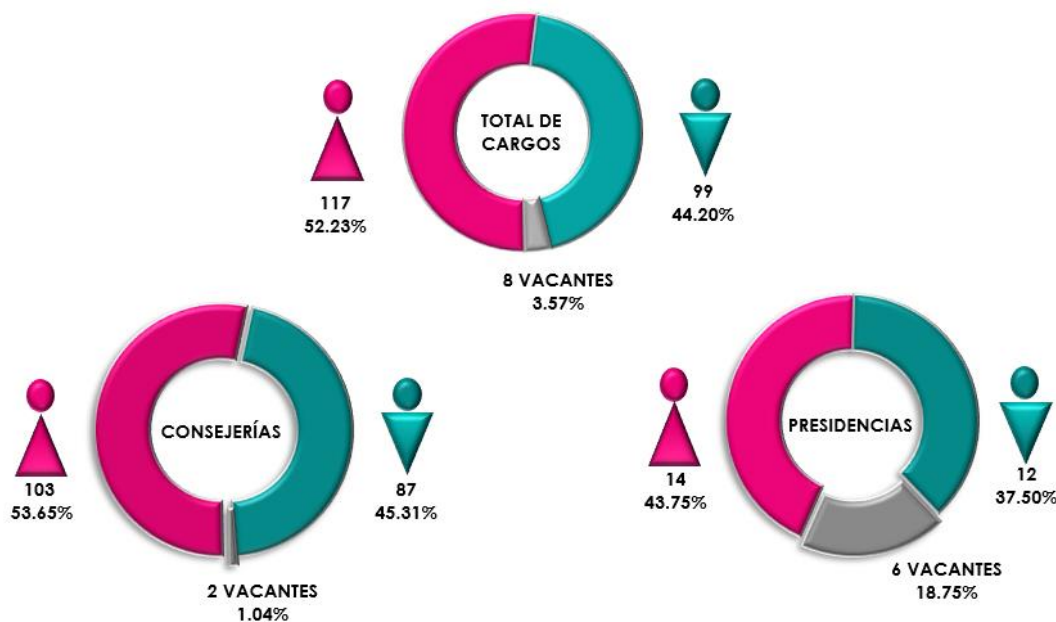
Fue desde esta primera designación que el Instituto procuró una integración paritaria de los Consejos Generales de los OPL y a lo largo de las convocatorias subsecuentes, se ha observado un apego irrestricto al principio de paridad de género, emitiendo incluso convocatorias exclusivas para mujeres como una acción afirmativa que conlleve a una mayor participación e igualdad de oportunidades.

Adicionalmente, en junio de 2020, el Consejo General mediante acuerdo INE/CG135/2020, aprobó la modificación al Reglamento del Instituto Nacional Electoral para la Designación y Remoción de las y los consejeros presidentes y las y los consejeros electorales de los Organismos Públicos Locales que, entre otras, incluyó modificaciones a los artículos 22, 24 y 27 en el sentido de garantizar, ya no solo procurar, la paridad de género.

De 2014 a 2021 se puede observar que del universo de 14,946 **aspirantes inscritos** en los diversos Procesos de Selección y Designación se han inscrito **40.3% mujeres** del 59.7% hombres.

Conformación actual

Actualmente, los Consejos Generales de los OPL están conformados por 117 mujeres y 99 hombres, considerando que hay vacantes ocho plazas: las presidencias de los OPL de Baja California, Estado de México, Hidalgo, Nuevo León, Querétaro y Tabasco, así como las consejerías de Hidalgo y Veracruz.



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)

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.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 3. Verificación de los requisitos legales:** La Comisión dispuso un grupo de trabajo para la revisión de los expedientes de las y los aspirantes registrados. Derivado de ello, la Comisión de Vinculación con los Organismos Públicos Locales aprobó el acuerdo INE/CVOPL/01/2022 mediante el cual aprobó el listado de aspirantes que cumplieron con los requisitos legales y, por lo tanto, acceden a la etapa de examen de conocimientos.

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] (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 socioeconómicas 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)

- **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.¹⁹ 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.

- 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.

¹⁹ Información disponible en: https://drive.google.com/file/d/1GMOd1xhq0511_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 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.

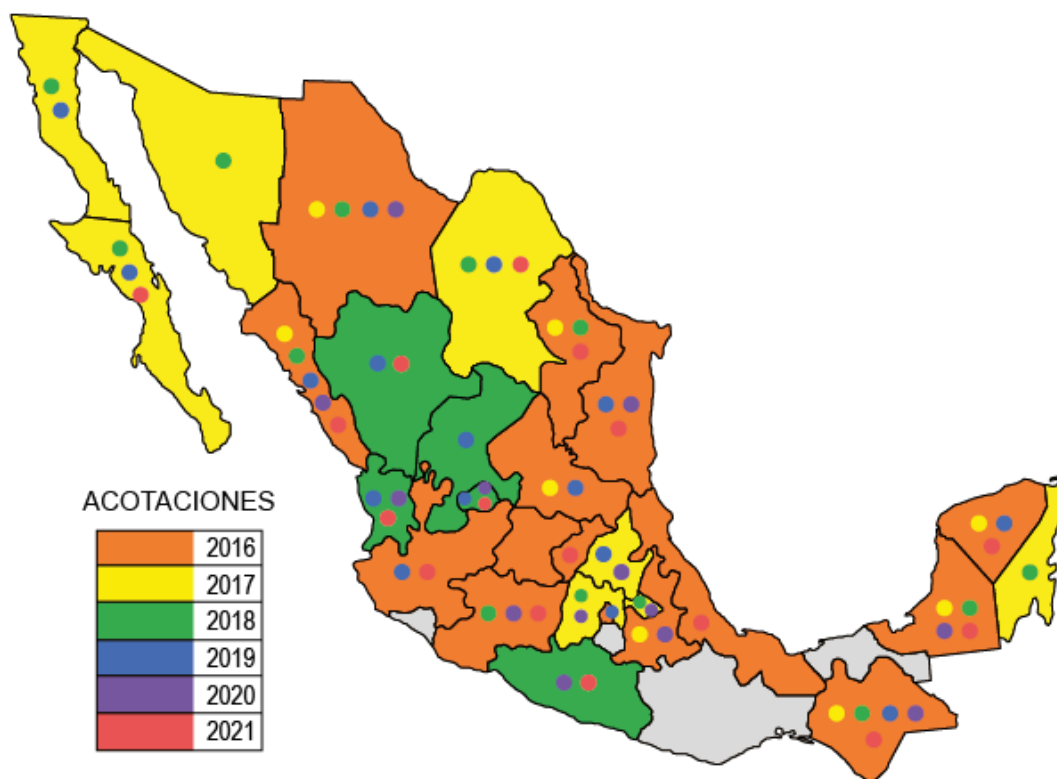
Asimismo, consolida el sistema de información referido en el artículo 46, segundo párrafo de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres a fin de que permita conocer estas brechas de desigualdad y el impacto de las políticas en esta materia en los ámbitos contenidos en la Ley.

La **Dirección de Promoción y Capacitación de Asuntos de la Mujer y de Igualdad 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.

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 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.

ACCIONES REALIZADAS AL PRIMER TRIMESTRE 2022 (ENERO A MARZO):

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)**

A pesar de que es un indicador de frecuencia semestral, se ha estado trabajando, por lo que se reporta:

JUSTIFICACIÓN: Para primer semestre de 2022 se programó la realización de tres productos de observancia basados en el monitoreo, seguimiento y evaluación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Estos, a saber, son:

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, 2022

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

EFFECTOS:

En el primer trimestre de 2022 se avanzó con la elaboración de los protocolos de los tres estudios y se están elaborando los apartados conceptuales y contextuales de los mismos.

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).**

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).**

Indicador 6 COMPONENTE D

Porcentaje de Recomendaciones Generales por violaciones a los derechos humanos publicadas con respecto a las programadas. **(Indicador Semestral)**

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)**

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.

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.

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)**

Información cualitativa:

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Este indicador busca medir los reportes generados de forma mensual, sobre los procedimientos de Alerta de violencia de Género en las Entidades Federativas, describiendo las acciones que se realizan en los grupos de trabajo e interinstitucionales y multidisciplinarios.

Cabe destacar que actualmente se cuenta con un total de 30 procedimientos de Alerta de Violencia de Género contras 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.

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.

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).**

Información cualitativa:

Para 2022 se ha programado la elaboración de dos reportes de evaluación de la participación equilibrada entre mujeres y hombres en espacios públicos. A partir de información estadística generada por fuentes oficiales, se analizará la participación de las mujeres en distintos ámbitos que permitan advertir el grado de autonomía con el que cuentan para desempeñarse en ellos. La elaboración de los reportes es semestral, emitiéndose uno por semestre.

Avance y explicación de los resultados:

Otros Motivos:

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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).**

Información cualitativa:

El Atlas de Igualdad y Derechos Humanos es el sistema de información que permite contar con elementos para conocer la situación que guarda la igualdad entre mujeres y hombres y el efecto de las políticas públicas aplicadas en la materia con perspectiva de género, enfoque interseccional y de derechos humanos. En este sentido, se lleva una constante revisión, actualización e inclusión de indicadores a dicho Atlas, de conformidad con las circunstancias y nueva información que se encuentre disponible.

Una de las necesidades fundamentales del Atlas, es contar con indicadores de género que permitan la construcción de información que permita identificar la situación y condición de las mujeres por entidad federativa, para que la información contenida en el Atlas sirva de insumos actualizados para investigaciones, reportes y estudios. Por lo que, en 2022, se realiza la actualización de los indicadores y su reporte se realizará de forma semestral.

Avance y explicación de los resultados:

Otros Motivos:

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)**

Información cualitativa:

La CNDH año desde 207 realiza la Encuesta Nacional en Vivienda. Si bien para 2020 no se llevó a cabo, la misma fue autorizada para 2021 y nuevamente se ha planeado su realización para el 2022, por lo que resulta necesario llevar a cabo la revisión del cuestionario, la vigencia de las preguntas y adaptarlo a fin de captar los distintos escenarios generados a partir del COVID-19 y poner énfasis en el impacto en los cinco componentes señalados por la LGIMH, la cual ha sido actualizada incorporando el componente de Salud.

En este sentido, se realizará un reporte anual para su publicación de resultados en la página del micrositio del PAMIMH.

Avance y explicación de los resultados:

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).**

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

ANEXO 2 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 derechos humanos, reforzando con ello la promoción de una cultura de derechos humanos e igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Avance y explicación de los resultados:</p> <p>Otros Motivos:</p> <p>Indicador 13 ACTIVIDAD B2</p> <p>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)</p> <p>Información cualitativa:</p> <p>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.</p> <p>Avance y explicación de los resultados:</p> <p>Otros Motivos:</p> <p>Indicador 14 ACTIVIDAD B3</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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))</p> <p>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;</p>

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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 marzo, se elaboraron 7 actividades de vinculación, respecto a las 7 actividades de vinculación solicitadas, lo que representa un cumplimiento del 100 por ciento.

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.

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).**

Información cualitativa:

Respecto a la defensa y protección de los derechos humanos de las personas que acuden a la CNDH, para ingresar escritos por presuntas violaciones a sus derechos humanos, y que son asignadas al PAMIMH, al encontrar posibles elementos de razones de género, se toma en consideración cuantas ingresan, frente a las atenciones y conclusiones de estas.

Es importante señalar que se clasifica conforme a las atribuciones de esta CNDH, la atención en:

Remisión: Cuando corresponde resolver la presunta violación a otra autoridad o bien es de carácter territorial local.

Orientación directa: No se encuentran elementos de participación de autoridades federales y se orienta a la persona para acudir con las autoridades competentes.

Queja: Cuando se encuentran violaciones a derechos humanos conforme a las competencias de esta Comisión

En todos los casos, se realiza la atención directa con las personas agraviadas, un análisis lógico jurídico de los hechos planteados, del análisis del contexto y los derechos presuntamente violados, para realizar las acciones competentes acorde a cada caso.

Es importante destacar que, en este análisis, se identifican elementos de género que limitan el acceso a la igualdad entre mujeres y hombres, llevando a señalar las omisiones de las instituciones federales para la construcción de recomendaciones que permitan el avance para la igualdad sustantiva.

Avance y explicación de los resultados:

Otros Motivos:

Indicador 16 ACTIVIDAD C2

Porcentaje de escritos de queja por presuntas violaciones a los derechos humanos por razón de género atendidos con respecto a los registrados. **(Indicador Semestral).**

Información cualitativa:

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

Avance y explicación de los resultados:

Otros Motivos:

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante el Primer Trimestre 2022, no se tienen obstáculos identificados, se están restableciendo los trabajos y actividades después del tiempo de pandemia por el COVID-19.

Oportunidades:

Observancia: Sin observaciones, no existe variación entre denominador y numerador

Promoción, capacitación y difusión: El indicador que se reporta en el primer trimestre se cumplió al 100%

Protección: en este periodo no se reporta avance.

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. 1729 personas, de las cuales 876 son mujeres y 853 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.

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.
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.

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)

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.

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

- a) 31 infografías de mujeres relevantes en el activismo, la ciencia y el arte.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- b) Inauguración de la exposición: Evocaciones, homenaje a Mujeres Artistas.
- c) 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.

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,

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

es un filtro importante para que siga prevaleciendo ambientes laborales sanos en las Unidades Responsables.

4. 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.

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.

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.

INDICADOR 3. Porcentaje de acciones que favorecen la institucionalización de la perspectiva de género en políticas, estrategias, programas y actividades de la institución. (Semestral)

Se instrumentaron 27 acciones que favorecen la institucionalización de la perspectiva de género en políticas, estrategias, programas y actividades de la institución.

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.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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 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.
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.
16. Se puso en marcha una campaña conmemorativa
 - d) 31 infografías de mujeres relevantes en el activismo, la ciencia y el arte.
 - e) Inauguración de la exposición: Evocaciones, homenaje a Mujeres Artistas.
 - f) Elaboración de diversos carteles conmemorativos del 8 de marzo Día Internacional de la Mujer.
17. Desarrollo de juego Lúdico "Memorama para la Igualdad y la no discriminación. En formato multimedia.
18. Desarrollo de juego Lúdico "La Balanza para la igualdad y la no discriminación. En formato multimedia.
19. Desarrollo Juego de Memorama de Mujeres Relevantes en ciencia, arte y activismo. En formato multimedia.
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.
21. Segunda edición del Curso en línea "Género y Derechos Humanos".
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

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Meta: 135 personas a capacitar de nuevo ingreso.

22. Capacitación a las áreas de la CNDH, en lenguaje incluyente, no sexista y accesible y se llevó a cabo difusión en la materia.
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
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.
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).
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

INDICADOR 4. Porcentaje de acciones Institucionales que fomentan la corresponsabilidad familiar y laboral. (Semestral)

Se instrumentaron 5 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.

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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados



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 trimestre y del cumplimiento de cada uno de los indicadores programados durante este 2022.

Reporte de actividades





CNDH
M É X I C O
Defendemos al Pueblo






El presente informe trimestral da cuenta de las acciones que la **Comisión Nacional de los Derechos Humanos** ha desarrollado durante los meses de enero, febrero y marzo; durante este trimestre contamos con una plantilla de 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 cuenta también con una plantilla de personal en toma de decisiones, en la que 487 de los puestos ocupados son por mujeres y 497 por hombres, como se aprecia sólo existen 10 hombres más.

En el Primer Trimestre:

- En la Primera Semana del mes de enero del 2022, se elaboró el Plan de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género 2022.
- Desde el mes de enero, la Unidad de Género se convierte en Unidad Responsable 120-01. Programa presupuestario M002, con la actividad institucional 004.
- 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.
- Del 10 de enero al 31 de marzo, se han realizado 3 acciones de sensibilización y capacitación: capacitación en lenguaje inclusivo 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.
- 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.
- 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.
- 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 transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo en las Unidades Responsables de la CNDH.

- 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.
- Se instrumentaron 16 de acciones que favorecen la institucionalización de la perspectiva de género en políticas, estrategias, programas y actividades de la institución.
- Se instrumentaron 5 acciones institucionales que fomentan la corresponsabilidad familiar y laboral.
- 1729 personas informadas e impactados sobre Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y/o laboral.
- 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.
- 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 transversalización 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 Inclusivo 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
 - 31 infografías de mujeres relevantes en el activismo, la ciencia y el arte.
 - Inauguración de la exposición: Evocaciones, homenaje a Mujeres Artistas.
 - Elaboración de diversos carteles conmemorativos del 8 de marzo Día Internacional de la Mujer.
- Desarrollo de Juego Lúdico "Memorama para la Igualdad y la no discriminación". En formato multimedia.
- Desarrollo de Juego Lúdico "La Balanza para la Igualdad y la no discriminación". En formato multimedia.
- Desarrollo Juego de Memorama de Mujeres Relevantes en ciencia, arte y activismo. En formato multimedia.

- 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 autosemplo 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.
- Segunda edición del Curso en línea "Género y Derechos Humanos". 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. Capacitación a las áreas de la CNDH, en lenguaje inclusivo, 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 Ombudsman) y Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual; se llevó 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.
 - Existencia de un más 40% de mujeres en el total de la plantilla.
 - 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.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA



- 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 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.



FICHA TÉCNICA DEL CURSO MODULAR EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS CURSO OBLIGATORIO A PERSONAL DE NUEVO INGRESO



ALCANCE:

Este curso en línea atiende al marco jurídico nacional y a los compromisos internacionales contraídos por el estado mexicano en materia de igualdad de género, no discriminación y eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

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.

PERSONAL BENEFICIARIO

A todo el personal de nuevo ingreso a la CNDH

En el Primer Trimestre de las 65 personas programadas se capacitaron 71 personas de las cuales: 41 mujeres y 30 hombres. Se cuantifican por el número de personas ingresadas de enero a marzo de 2022.

MODALIDAD Y NOMBRE DE LOS MÓDULOS

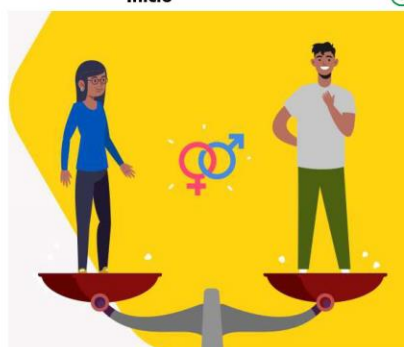
Modalidad es en línea, en la Plataforma de profesionalización de la CNDH

Módulo 1 Perspectiva de Género	(10 horas)
Módulo 2 Género y derechos humanos	(10 horas)
Módulo 3 Violencia contra las mujeres.	(10 horas)
Módulo 4. Acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.	(10 horas)
	40 horas en total.

Módulo 1 Perspectiva de Género

1 | 2 | 3

Inicio



Bienvenida

Este curso en línea atiende al marco jurídico nacional y a los compromisos internacionales contraídos por el Estado mexicano en materia de igualdad de género, no discriminación y eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres.



Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Asimismo, responde a la naturaleza inherente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) que consiste en promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas y en particular de las mujeres; reconociendo la importancia de construir ambientes laborales libres de violencia, sesismo y estereotipos de género que limitan el desarrollo de las personas.

Finalmente, es una muestra clara del compromiso de la Comisión de generar una cultura laboral libre de todo tipo de discriminación y violencia laboral, incluida la violencia de género, y el Hostigamiento y acoso sexual, con el fin de favorecer el desarrollo integral de sus trabajadoras y trabajadores.

Módulo 1 Perspectiva de género

Que el personal de la CNDH sea capaz de explicar situaciones desde la perspectiva de género como un elemento para avanzar en la eliminación de la discriminación, a partir de la revisión de casos.

Tema	Qué se abordará en cada tema
1. Discriminación	1.1 Discriminación: ¿Qué es y qué no es?
	1.2 Consecuencias
	1.3 Tipos de discriminación y grupos históricamente discriminados
1. Discriminación y género	2.1 Estereotipos/ roles de género (sexo y género)
	2.2 Cómo afecta el acceso a los derechos de las mujeres
	2.3 Sexismo (comunicación y lenguaje)
1. Perspectiva de género (PEG)	3.1 ¿Qué es?
	3.2 ¿Para qué ha servido?/¿qué ha logrado?
	Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación
	3.3 ¿Cómo aplicar la PEG?

Guía del curso

Antes de comenzar, es importante tener en cuenta lo siguiente:

Preguntas de reflexión

- ¿Consideras que has discriminado?
- Cuando piensas en femenino o masculino, ¿qué viene a tu cabeza?
- ¿Consideras que podrías detectar sesismo en las noticias o anuncios que ves por la calle?

A continuación, estaremos revisando algunos temas que nos ayudarán a responder las preguntas anteriores.



- La duración para este módulo es de 10 horas.
- Está diseñado con un enfoque autogestivo, lo que significa que tú decides el tiempo que le dedicarás y las estrategias de estudio que emplearás para llevarlo a buen término.
- El curso estará disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana para que realices las actividades en el horario que más te convenga.
- Al término de cada módulo, encontrarás una sección denominada valoración de saberes. Antes de resolver las preguntas de esta sección, es importante haber completado el estudio del módulo correspondiente. Es indispensable obtener al menos 7 puntos en la valoración de saberes para aprobarlo.
- Al finalizar el curso y haber obtenido al menos 7 puntos en la valoración de saberes podrás obtener la constancia.
- La constancia estará disponible en la misma plataforma. Antes de descargarla, se te solicitará responder una breve encuesta de opinión sobre el curso.

Introducción al curso

El presente curso tiene como objetivo que el personal de la CNDH sea capaz de explicar situaciones desde la perspectiva de género como un elemento para avanzar en la eliminación de la discriminación, a partir de lo aprendido en este módulo.

Iniciará el módulo con el derecho a la no discriminación, y sus distintas vertientes y consecuencias, cómo a lo largo de la historia ha habido grupos históricamente discriminados y por lo mismo que han visto vulnerados sus derechos. Asimismo, se abordarán los tipos de discriminación.

Posteriormente, se abordará la discriminación y el género, particularmente las consecuencias de las desigualdades de las mujeres y cómo afecta el ejercicio de sus derechos, se darán ejemplos de estereotipos y roles de género, así como de comunicación sexista.

Finalmente se hablará sobre la perspectiva de género, y la importancia de "ver las cosas con otros ojos", se darán ejemplos de cómo puede aplicarse, particularmente en el servicio público.

A lo largo de este módulo se pretende vincular conceptos con ejemplos cotidianos de distintas discriminaciones, desigualdades y vulneración de derechos, para integrar los aprendizajes en su vida profesional y personal.

Módulo 2 Género y Derechos Humanos

1 2 3

Inicio



Bienvenida

Este curso en línea atiende el marco jurídico nacional y a los compromisos internacionales contraídos por el Estado mexicano en materia de igualdad de género, no discriminación y eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Asimismo, responde a la naturaleza inherente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) que consiste en promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas y en particular de las mujeres; reconociendo la importancia de construir ambientes laborales libres de violencia, sexismo y estereotipos de género que limitan el desarrollo de las personas.

Finalmente, es una muestra clara del compromiso de la Comisión de generar una cultura laboral libre de todo tipo de discriminación y violencia laboral, incluida la violencia de género, y el hostigamiento y acoso sexual, con el fin de favorecer el desarrollo integral de sus trabajadoras y trabajadores.

Módulo 2 Género y Derechos Humanos

Que el personal de la CNDH relacione los derechos humanos de las mujeres con los instrumentos normativos que los protegen, a través de ejercicios prácticos con casos emblemáticos.

Tema	Qué se abordará en cada tema
1. Derechos Humanos y género	1. Derechos humanos ¿Qué son y en qué leyes o instrumentos están plasmados? 2. Sistema Universal Declaración Universal 3. Sistema Interamericano - CIDH/CoIDH 4. ¿Por qué hablar de derechos humanos de las mujeres?
1. Instrumentos y mecanismos internacionales, específicos para DH Mujeres	1. CEDAW 2. Belém Do Pará 3. Recomendaciones al Estado mexicano
1. Legislación nacional	1. Reforma constitucional 2011 2. Leyes Igualdad 3. Vida libre de violencia 4. Armonización legislativa

Guía del curso

A lo largo de este módulo se pretende que se conozcan los aspectos más relevantes del marco normativo sobre igualdad y derechos humanos de las mujeres a nivel nacional e internacional.

Preguntas de reflexión

- ¿Sabías que en el 2011 hubo una reforma constitucional en materia de derechos humanos?
- ¿Consideras que, si la igualdad está contemplada a nivel legislativo, es suficiente para que se respete?
- ¿Sabías que hay sentencias contra el Estado mexicano por incumplimiento a los derechos humanos?

A continuación, estaremos revisando algunos temas que nos ayudarán a responder las preguntas anteriores.



Antes de comenzar, es importante tener en cuenta lo siguiente:

- La duración para este módulo es de 10 horas.
- Está diseñado con un enfoque autogestivo, lo que significa que tú decides el tiempo que le destinarás y las estrategias de estudio que emplearás para llevarlo a buen término.
- El curso estará disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana para que realices las actividades en el horario que más te convenga.
- Al término de cada módulo, encontrarás una sección denominada *valoración de saberes*. Antes de resolver las preguntas de esta sección, es importante haber completado el estudio del módulo correspondiente. Es indispensable obtener al menos 7 puntos en la *valoración de saberes* para aprobarlo.
- Al finalizar el curso y haber obtenido al menos 7 puntos en la *valoración de saberes* podrás obtener la constancia.
- La constancia estará disponible en la misma plataforma. Antes de descargarla, se te solicitará responder una breve encuesta de opinión sobre el curso.

Introducción al curso

El presente curso tiene como objetivo que el personal de la CNDH relacione los derechos humanos de las mujeres con los instrumentos normativos que los protegen, a través de ejercicios prácticos con casos emblemáticos.

Iniciará el módulo con una breve explicación sobre qué son los derechos humanos, cuáles son sus características y dónde están plasmados. Al respecto se hará una distinción sobre el Sistema Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Sistema Interamericano, la Corte y la Comisión Internacional de los Derechos Humanos. Para después hacer énfasis en por qué hablar de derechos humanos de las mujeres cuando dichos instrumentos ya contemplan la igualdad.

Posteriormente, se abordarán los instrumentos y mecanismos internacionales, específicos para Derechos Humanos de las Mujeres, tanto del Sistema Universal como del Sistema Interamericano, explicando cuáles son los principales componentes de la Convención de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará). Y se verán algunas recomendaciones al Estado mexicano que han hecho los mecanismos de seguimiento de ambas convenciones.

Finalmente se hablará sobre la legislación nacional, empezando por la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, la Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y la armonización legislativa.

Módulo 4 Acoso y Hostigamiento

1 2 3 4
Inicio



Bienvenida

El presente curso tiene como objetivo que el personal de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), identifique las conductas que constituyen acoso y hostigamiento sexual, las acciones para su atención y sus vías de denuncia a partir de ejercicios prácticos.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para tal fin, se revisarán cuatro temas. El primero, explica los conceptos de hostigamiento y acoso sexual, el tipo de conductas que pueden constituir estas expresiones de violencia, su incidencia y las diferencias que hay entre ambos conceptos y entre éstos y el acoso laboral.

El segundo tema, los principales factores y que explican la ocurrencia del hostigamiento y acoso sexual; así como las principales consecuencias de estas expresiones de violencia a nivel individual, organizacional y social.

El tercero, presenta la normatividad a nivel internacional y nacional, que, que sirve para sustentar la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual.

Finalmente, el cuarto tema aborda qué se puede hacer a nivel individual y organizacional para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual.

El curso aborda conceptos y los vincula tanto con la experiencia personal como con la responsabilidad de quienes integran el servicio público, a fin de facilitar la apropiación de los aprendizajes y favorecer su futura aplicación.

Módulo 4: Prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual

Que el personal de la CNDH identifique las conductas que constituyen acoso y hostigamiento sexual, las acciones para su atención y sus vías de denuncia a partir de ejercicios prácticos.

Tema	Escala
	<ul style="list-style-type: none">Definiciones. ¿Qué es y qué no es HAS?Diferencias entre ellos
¿Qué es y cómo se manifiestan el hostigamiento y acoso sexual?	<ul style="list-style-type: none">Diferencias con el acoso laboralConductas que constituyen acoso y hostigamientoEstatísticas
¿Por qué ocurren y qué consecuencias tienen el hostigamiento y el acoso sexual?	<ul style="list-style-type: none">Esteriotipos de género acerca de las relaciones y la sexualidad de mujeres y hombresRelaciones desiguales de poder

Introducción al curso

El presente curso tiene como objetivo que el personal de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) identifique las conductas que constituyen acoso y hostigamiento sexual, las acciones para su atención y sus vías de denuncia a partir de ejercicios prácticos.

Para tal fin, se revisarán cuatro temas. El primero, explica los conceptos de hostigamiento y acoso sexual, el tipo de conductas que pueden constituir estas expresiones de violencia, su incidencia y las diferencias que hay entre ambos conceptos y entre éstos y el acoso laboral.

El segundo tema, los principales factores y que explican la ocurrencia del hostigamiento y acoso sexual; así como las principales consecuencias de estas expresiones de violencia a nivel individual, organizacional y social.

El tercero, presenta la normatividad a nivel internacional y nacional, que, que sirve para sustentar la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual.

Finalmente, el cuarto tema aborda qué se puede hacer a nivel individual y organizacional para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual.

El curso aborda conceptos y los vincula tanto con la experiencia personal como con la responsabilidad de quienes integran el servicio público, a fin de facilitar la apropiación de los aprendizajes y favorecer su futura aplicación.

Preguntas de reflexión

- ¿Qué explica el hostigamiento y acoso sexual?
- ¿Por qué son las mujeres las principales víctimas del hostigamiento y acoso sexual?
- ¿Qué puedo hacer para ayudar a prevenir el hostigamiento y acoso sexual?

A continuación, estaremos revisando algunos temas que nos ayudarán a responder las preguntas anteriores.

- El poder de los medios y la coacción de las mujeres

- Consecuencias personales y sociales

- LGAMV

- Código de Conducta

- Protocolo (Recomendación CEDAW)

- Identificación y documentación

- Denunciar (Vías de denuncia)

- No juzgar

- No difundir rumores

- Apoyar a las víctimas

Marco legal para combatir el hostigamiento y acoso sexual

¿Qué hacer ante el hostigamiento y acoso sexual?

Guía del curso

Antes de comenzar, es importante tener en cuenta lo siguiente:

- La duración para este módulo es de 10 horas.
- Está diseñado con un enfoque autogestivo, lo que significa que tú decides el tiempo que le dedicarás y las estrategias de estudio que emplearás para llevarlo a buen término.
- El curso estará disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana para que realices las actividades en el horario que más te convenga.
- Al término de cada módulo, encontrarás una sección denominada valoración de saberes. Antes de resolver las preguntas de esta sección, es importante haber completado el estudio del módulo correspondiente. Es indispensable obtener al menos 7 puntos en la valoración de saberes para aprobarlo.
- Al finalizar el curso y haber obtenido al menos 7 puntos en la valoración de saberes podrás obtener la constancia.
- La constancia estará disponible en la misma plataforma. Antes de descargarla, se te solicitará responder una breve encuesta de opinión sobre el curso.



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

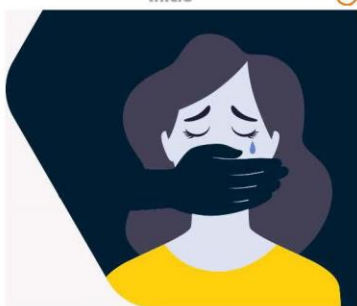
INFORMACIÓN CUALITATIVA



Módulo 3 Violencia contra las mujeres

1 2 3 4

Inicio



Bienvenida

Este curso en línea atiende al marco jurídico nacional y a los compromisos internacionales contraídos por el Estado mexicano en materia de igualdad de género, no discriminación y eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

3.2 Nacional: LGAMVLV y Ley de Víctimas

1. ¿Qué hacer ante la violencia contra las mujeres?
- 4.1 Ejes de acción para erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas?
- 4.2 ¿Cuáles son los derechos de las víctimas de violencia?

Guía del curso

Antes de comenzar, es importante tener en cuenta lo siguiente:

- La duración para este módulo es de 10 horas.
- Está diseñado con un enfoque autogestivo, lo que significa que tú decides el tiempo que le destinarás y las estrategias de estudio que emplearás para llevarlo a buen término.
- El curso estará disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana para que realices las actividades en el horario que más te convenga.
- Al término de cada módulo, encontrarás una sección denominada *valoración de saberes*. Antes de resolver las preguntas de esta sección, es importante haber completado el estudio del módulo correspondiente. Es indispensable obtener al menos 7 puntos en la *valoración de saberes* para aprobarlo.
- Al finalizar el curso y haber obtenido al menos 7 puntos en la *valoración de saberes* podrás obtener la constancia.
- La constancia estará disponible en la misma plataforma. Antes de descargarla, se te solicitará responder una breve encuesta de opinión sobre el curso.

Introducción al curso

El presente curso tiene como objetivo que el personal de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), identifique acciones de prevención y atención de la violencia contra las mujeres en relación con

Asimismo, responde a la naturaleza inherente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) que consiste en promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas y en particular de las mujeres; reconociendo la importancia de construir ambientes laborales libres de violencia, sexismo y estereotipos de género que limitan el desarrollo de las personas.

Finalmente, es una muestra clara del compromiso de la Comisión de generar una cultura laboral libre de todo tipo de discriminación y violencia laboral, incluida la violencia de género, y el hostigamiento y acoso sexual, con el fin de favorecer el desarrollo integral de sus trabajadoras y trabajadores.

Por ello les invitamos a reflexionar y hacer propios todos los saberes que contribuyan con este objetivo.

Módulo 3 Violencia contra las mujeres

Que el personal de la CNDH identifique acciones de prevención y atención de la violencia contra las mujeres en relación con sus distintos tipos y modalidades, a partir de ejemplos.

Tema	Qué se abordará en cada tema
1. ¿Qué es la violencia contra las mujeres?	1.1 Incidencia de la violencia contra las mujeres y niñas 1.2 ¿Por qué ocurre la violencia contra las mujeres y niñas?
1. ¿Cómo y dónde se manifiesta la violencia contra las mujeres y niñas?	2.1 Tipos y modalidades de violencia contra las mujeres y niñas 2.2 Consecuencias de la violencia contra las mujeres y niñas
1. ¿Qué instrumentos resguardan el derecho de las mujeres y niñas a vivir libres de violencia?	3.1 Internacional: CEDAW, Belem Do Pará y recomendaciones de a México por Comité CEDAW y MESECVI

sus distintos tipos y modalidades a partir de ejemplos proporcionados en este curso.

Para tal fin, se revisarán cuatro temas. El primero, explica el concepto de violencia contra las mujeres, muestra datos sobre la magnitud de su ocurrencia y brinda orientaciones para comprender por qué es un problema social que lacera los derechos humanos de las mujeres.

El segundo tema, aborda la forma en que la violencia contra las mujeres se clasifica considerando el daño que causa y el espacio en el que se realiza de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Asimismo, revisa las principales consecuencias a nivel individual y social.

El tercero, presenta la normatividad a nivel internacional y nacional, que protege el derecho de las mujeres y niñas que habitan el territorio mexicano a vivir una vida libre de violencia.

Finalmente, el cuarto tema aborda qué son y lo que implica la prevención y atención de la violencia contra las mujeres proporcionando orientaciones básicas sobre lo que se debe hacer en caso de tener a alguna mujer que haya sido víctima de violencia.

El curso aborda conceptos y los vincula tanto con la experiencia personal como con la responsabilidad de quienes integran el servicio público, a fin de facilitar la apropiación de los aprendizajes y favorecer su futura aplicación.



Preguntas de reflexión

- ¿Por qué la violencia contra las mujeres es una práctica extendida en nuestra sociedad?
- ¿Qué normas o leyes garantizan el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia?
- ¿Qué hacer ante un caso de violencia contra las mujeres?

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A continuación, estaremos revisando algunos temas que nos ayudarán a responder las preguntas anteriores.



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.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Implementar las políticas, programas y acciones tendientes a garantizar la seguridad pública de la Nación y sus habitantes

Ramo: 36 Seguridad y Protección Ciudadana

Clave de la UR: 221

Nombre de la UR: Dirección General de Política y Desarrollo Penitenciario.

Clave del Pp: P001

Nombre del Pp: Implementar las políticas, programas y acciones tendientes a garantizar la seguridad pública de la Nación y sus habitantes

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

Número y denominación de la acción: 623. Impulsar la política pública con perspectiva de género a favor de las mujeres privadas de su libertad, sus hijas e hijos respecto de su condición de internamiento, así como en la formación del personal penitenciario

Definición de la población objetivo

Mujeres Privadas de la Libertad 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 PyRS advierte que, a diciembre de 2021, se contaba con una población de 777 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.

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 más de 250 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 72% 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

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

la libertad, lo que evidentemente representa una condición de desigualdad social que repercute directamente en la condición de salud de las mujeres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social cuenta con un Centro Penitenciario Federal, exclusivo para mujeres privadas de la libertad, ubicados en el estado de Morelos, CEFERESO No. 16 "Morelos".

Durante los últimos 4 años el Centro Penitenciario, realizó cerca de 100 estudios de rayos x para la detección de cáncer de mama, dichos estudios implican una complejidad para el Centro Penitenciario en virtud de que deben ser realizados en hospitales del sector salud de la región, con limitaciones de personal y equipo y especializado.

Durante el primer trimestre de 2022, se iniciaron las gestiones para la realización de un diagnóstico de necesidades de salud sexual y reproductiva, específicamente para la detección del cáncer de mama y la identificación del equipo adecuado para la realización de estudios diagnósticos, por lo que se pretende adquirir tecnología que permita una exploración mediante un método distinto a los rayos X, no invasiva, manual e inalámbrica, que genere como resultado un escáner de mama.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

OPORTUNIDADES:

- Beneficios: Aumentar la capacidad de detección y prevención en el 72% de la población que alberga el CEFERESO No. 16.
- Programación de tamizaje de cáncer de mama que no dependerán 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.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Implementar las políticas, programas y acciones tendientes a garantizar la seguridad pública de la Nación y sus habitantes.

Ramo: 36 Seguridad y Protección Ciudadana.

Clave de la UR: 222

Nombre de la UR: Dirección General de Política y Desarrollo Policial.

Clave del Pp: P001

Nombre del Pp: Implementar las políticas, programas y acciones tendientes a garantizar la seguridad pública de la Nación y sus habitantes.

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

Número y denominación de la acción: 298. Incorporar la perspectiva de género en las y los servidores públicos de las instancias de seguridad en los ámbitos Federal, Estatal y Municipal.

Definición de la población objetivo

Mujeres y hombres de las instancias policiales de las entidades federativas (federal, estatal y municipal).

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

Con el objeto de dar cumplimiento a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia artículo 44, fracciones I, II y VIII, la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, sus Unidades Administrativas y Órganos Administrativos Desconcentrados, promueven y realizan acciones para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, respetar los derechos humanos, eliminar la violencia de género y cualquier tipo de discriminación.

En este sentido, la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC), se coordinará con instancias policiales en los tres órdenes de gobierno, para conjuntar acciones en la atención integral de todas las formas de violencia contra las mujeres incluida la violencia Feminicida, así mismo se crearán grupos policiales especializados que se dotaran de herramientas conceptuales y de un procedimiento técnico-metodológico, homologado para que su actuación se efectúe en el marco de respeto de los derechos humanos de las mujeres con enfoque interseccional e intercultural.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con fundamento en la “Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, durante el primer trimestre del año 2022, se realizó lo siguiente:

Para el primer trimestre, con respecto al indicador “Porcentaje de grupos policiales capacitados en temas de igualdad.” en 15 municipios de mayor incidencia de delitos cometidos contra las mujeres”. Del 1 al 4 de marzo, se asistió al Instituto Estatal de Ciencias Penales y Seguridad Pública del Estado de Sinaloa, con el objetivo de desarrollar el Taller para la implementación de Unidades de Policías Municipales Especializadas de Género, así como de dotarlas/los 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.

Capacitando a 40 policías de los cuales fueron 21 mujeres y 19 hombres de 5 municipios del Estado de Sinaloa, como a continuación se detallan:

- Ahome
- Culiacán
- Guasave
- Mazatlán
- Navolato

Cabe mencionar que se impulsó el conocimiento en relación con 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, con el apoyo del Centro de Reeducción para Hombres de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Oaxaca.

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: 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.

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

El 5.99% de los niños y las niñas de entre 15 y 17 años de edad se encuentra en atraso escolar, 7.37% de los hombres y 4.61% de las mujeres.

Fuente de información: Sistema de Indicadores de Género.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

A través del Programa de Apoyo a Madres Mexicanas Jefas de Familia, se brinda una beca para que continúen y concluyan su educación superior buscando fortalecer la formación profesional de madres jefas de familia, y facilitar su inserción en el mercado laboral y su independencia económica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Formación Profesional Técnica y Universitaria de Mujeres Mexicanas Jefas de Familia

El presente indicador proporciona información de los apoyos otorgados durante los años 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	148	59
	Becarias concluyeron sus estudios o Término de vigencia	58	23
2020	Total de becas otorgadas	487	100
	Becarias que causaron baja del programa de estudios	66	13
	Becarias vigentes	340	70
	Becarias concluyeron sus estudios o Término de vigencia	81	17
2021	Total de becas otorgadas	483	100
	Becarias que causaron baja del programa de estudios	8	2
	Becarias vigentes	377	78
	Becarias concluyeron sus estudios o Término de vigencia	97	20

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados				
ESTATUS		2019	2020	2021
Incumplimiento por bajo rendimiento académico		37	62	5
Cancelada por deserción		2	2	0
Renuncia		0	0	1
Asignada, no formalizada		5	2	3
TOTAL :		44	66	8

Actualmente se tienen 2,517 becarias vigentes asignadas en las Convocatorias 2019,2020 y 2021 de Apoyos a Madres mexicanas Jefas de Familia para Fortalecer su Desarrollo Profesional y que continúan vigentes de enero 2022 en adelante.

Obstáculos y oportunidades durante la operación
Debido a l cambio de partida presupuestal realizado en el 2021, se pudo realizar el pago continuo a las becarias beneficiarias, sin que hubiera necesidad de realizar la formalización de las becas de continuidad, como anteriormente se requería.

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.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

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.

ANEXO 2 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 espera la publicación de la Convocatoria en el segundo trimestre del año.

Obstáculos y oportunidades durante la operación
Se espera la publicación de la Convocatoria en el segundo trimestre del año, por lo que se contará con un tiempo de seis meses para el desarrollo del proyecto.

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 aún tengan apoyos vigentes".

En este 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 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.

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 información de la UNESCO (2012), el índice de paridad de género (IPG)²⁰ en la matrícula de educación terciaria a nivel mundial pasó de 0.74 a favor de los hombres en 1970, a 1.08 en 2009. Sin embargo, la UNESCO también reporta que la participación femenina en la educación terciaria disminuye de forma notable en la transición que se da entre la maestría y el doctorado; es aún más significativo el descenso entre quienes se incorporan al trabajo académico y a la investigación. La proporción de hombres respecto a mujeres con empleos en investigación es de 71% a 29%. En la mayoría (54) de los 90 países que se reportan en el estudio, la presencia de las mujeres en la investigación va de 25% al 45% (UNESCO, 2012). Aunado a lo anterior, en países de la región latinoamericana todavía existe la idea dominante de que las mujeres pueden realizar mejor las labores de cuidado y que optan por áreas de formación afines a esta acción. En contraste, los hombres continúan interesándose en formarse en áreas del conocimiento en disciplinas aplicadas (p.e., ingenierías).

Ante ese escenario, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), a través de Pp. S190, impulsa a las mujeres para que realicen sus estudios de posgrado, se consoliden como investigadoras y se incorporen de manera exitosa al mercado laboral. Durante el ejercicio fiscal 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 (Anexo 13 del PEF-2022).

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 espacios 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

²⁰ 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.

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

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.

- 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 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. y línea de acción 1.1.5. de la misma estrategia, el Conacyt busca establecer dentro de los nuevos criterios de evaluación del PNPC la existencia de un protocolo institucional de atención a casos de violencia de género, perspectiva de igualdad de género, no discriminación con integridad y apego a la ética.
- 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 estudio reciben exactamente el mismo monto de beca o apoyo.
- 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

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

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. Variables explicativas

Durante el primer 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 primer trimestre de 2022, el presupuesto ejercido en el Pp. S190 asciende a un monto total de \$ 2,394,060,621.91, de éstos: \$ 1,137,178,795.40 correspondieron a erogaciones para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Lo anterior, equivale a un avance de cerca del 19.5 por ciento respecto al presupuesto etiquetado durante el 2022 (\$5,819,227,239). Asimismo, durante el primer trimestre de 2022 se cuenta con un total de 50,310 becas de posgrado administradas; de éstos, 24,452 fueron becas para mujeres, lo que equivale a 48.6 por ciento, lo que da cuenta de un importante balance de género entre los beneficiarios del Programa. Asimismo, en el primer trimestre de 2022, se registraron 91 becas nuevas de posgrado, de las cuáles, 47 becas nuevas fueron asignadas a mujeres, lo que significa que, 51.6 por ciento de las nuevas becas asignadas en este trimestre fueron otorgadas a mujeres.

Con relación a los indicadores comprometidos, en el primer trimestre de 2022 no se asignaron becas nuevas para cursar estudios a nivel de especialidad, resultado que se corresponde con la meta esperada para este trimestre. Además, en el primer trimestre de 2022 se asignaron 38 becas nuevas para cursar estudios a nivel de maestría, de éstas, 19 fueron destinadas a mujeres, lo que significa que, el 50.0 por ciento de las becas nuevas asignadas para cursar estudios de maestría fueron para mujeres, resultado que está 8 puntos porcentuales por arriba de la meta esperada para este trimestre (42 por ciento). Finalmente, en este primer trimestre de 2022 se asignaron 53 becas nuevas para cursar estudios a nivel de doctorado, de éstas, 28 fueron destinadas a mujeres, lo que significa que, 53 por ciento de las becas asignadas para cursar estudios de doctorado fueron para mujeres, resultado que se encuentra 11 puntos porcentuales por arriba de la meta esperada para este trimestre (42 por ciento).

En la Tabla 1 se presenta la distribución de las Becas de Posgrado Administradas al cierre del primer trimestre de 2022, desagregado por área del conocimiento y género.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Tabla 1. Distribución de Becas de Posgrado Administradas por Área del Conocimiento y género en el primer trimestre de 2022

Área del Conocimiento	Mujeres	Hombres	Total
I. Físico Matemáticas Y Cs. De La Tierra	1,204	2,497	3,701
II. Biología Y Química	3,824	3,355	7,179
III. Medicina Y Cs. De La Salud	3,051	1,881	4,932
IV. Humanidades Y Cs. De La Conducta	4,828	3,669	8,497
V. Ciencias Sociales	5,104	4,402	9,506
VI. Biotecnología Y Cs. Agropecuarias	2,842	2,225	5,067
VII. Ingenierías	3,599	7,829	11,428
Total	24,452	25,858	50,310

Fuente: Listados de becas administradas con fecha de corte al 31 de marzo de 2022. Elaborado por la CABI-Conacyt.

2. Variables explicativas

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.

Asimismo, cómo se pudo apreciar en los resultados de los indicadores, las metas alcanzadas al cierre del primer trimestre de 2022, dos se encuentran por arriba del umbral comprometido y uno se corresponde con lo esperado. 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.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

De conformidad con la normativa que rige al Pp. S190, los criterios rectores del programa son principalmente dos:

- 1) Méritos, calidad académica, pertinencia y relevancia del programa de estudios (estancia o proyecto a desarrollar); y
- 2) Méritos académicos de la o el aspirante seleccionado.

Lo anterior significa que el género no representa un criterio de elegibilidad de los aspirantes. Por lo que resulta poco plausible pensar que se puedan evaluar con una mayor puntuación a solicitudes de aspirantes mujeres. Sin embargo, el Conacyt reconoce su labor y compromiso en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que se adoptará una estrategia de difusión más agresiva, a través de dar a conocer las bondades de este Programa entre la población femenina y, con ello, atraer a más mujeres dentro de la población potencial susceptible de ser beneficiadas.

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>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.</p>

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Producción y difusión de información estadística y geográfica

Ramo: 40 Información Nacional Estadística y Geográfica

Clave de la UR: 100

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Clave del Pp: P002

Nombre del Pp: Producción y difusión de información estadística y geográfica

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

Número y denominación de la acción: 203. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

Definición de la población objetivo

El INEGI a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOE^N) dota a las Instituciones de información estadística cuyos indicadores han sido realizados con enfoque de género, dicha encuesta responde a la necesidad de contar con información de ocupación y empleo en el periodo de contingencia sanitaria. La (ENOE^N) mantiene el mismo diseño conceptual, estadístico y metodológico que la ENOE tradicional, la principal diferencia radica en que las entrevistas de la ENOE^N 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^N, permite analizar la brecha de género entre las mujeres y los hombres en aspectos demográficos, económicos y de empleo, para generar y sustentar los programas encaminados a coadyuvar en la equidad de género.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Con la finalidad de proporcionar a los usuarios información estadística útil, oportuna y confiable desglosada por sexo, orientada a medir los progresos realizados en la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y la eficacia de las medidas especiales de carácter temporal, el INEGI ha llevado a cabo acciones para diseñar la desagregación de preguntas, en el ámbito de la información captada por la ENOE^N, que permiten evidenciar diferencias por sexo; lo que permitirá realizar la evaluación de los programas que implementan las dependencias responsables.

Esta labor también responde los Lineamientos para Incorporar la Perspectiva de Género en el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG) atribuibles al INEGI y a todas aquellas Unidades del Estado que tengan a cargo diseñar, producir, integrar y difundir Información de Interés Nacional, recientemente incorporados al marco normativo que rige la producción de estadísticas oficiales en México.

ANEXO 2 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 actualizaron en febrero 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^N), correspondientes al cuarto trimestre de 2021, los cuales permiten analizar las diferencias que se presentan entre ambos sexos, y que son: Tasa de participación, Tasa de desocupación, Tasa de ocupación parcial y desocupación 1 (TOPD1), Tasa de presión general (TPRG), Tasa de trabajo asalariado, Tasa de subocupación, Tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO), Tasa de ocupación en el sector informal 1 (TOSI1), Tasa de Ocupación en el Sector Informal 2 (TOSI2), Tasa de Informalidad Laboral 1 (TIL1) y Tasa de Informalidad Laboral 2 (TIL2). Los cuales pueden ser consultados en el sitio siguiente:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Asimismo, se actualizaron un conjunto de Indicadores de género para el cuarto trimestre de 2021, se localizan en la liga siguiente:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

También se publicó la base de datos de la ENOEN con la información levantada en el cuarto trimestre de 2021 la cual puede ser consultada en la siguiente ruta:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Los resultados del cuarto trimestre de 2021 de la ENOE^N tienen carácter definitivo y están ajustados a las proyecciones demográficas oficiales que el INEGI actualizó a partir de la publicación de resultados del Censo de Población y Vivienda 2020. Actualmente los resultados de la ENOE^N se actualizan cada trimestre y la serie en estos momentos va del primer trimestre de 2005 al cuarto trimestre de 2021.

Esta encuesta genera y publica resultados cada trimestre lo cual permite hacer un análisis periódico y oportuno de la dinámica del mercado laboral y su evolución para proporcionar con esto la oportunidad de analizar las modificaciones y progresos que en dicho ámbito tienen los programas encaminados a coadyuvar en la equidad de género.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El INEGI no ha encontrado obstáculo alguno para el levantamiento y procesamiento de información requerida.

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Producción y difusión de información estadística y geográfica

Ramo: 40 Información Nacional Estadística y Geográfica

Clave de la UR: 100

Nombre de la UR: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Clave del Pp: P002

Nombre del Pp: Producción y difusión de información estadística y geográfica

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

Número y denominación de la acción: 205. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH)

Definición de la población objetivo

El INEGI proporcionará a las Instituciones información estadística con enfoque de género generada por la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH 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 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 primer trimestre de 2022, se llevaron a cabo diversas 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

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.

Se publicó los tabulados con enfoque de género de la ENIGH Estacional del Primer Trimestre de 2020, la cual, en términos conceptuales y metodológicos parten de la ENIGH, presentando coeficientes de variación, error estándar, límite inferior y límite superior de la siguiente información:

- Distribución porcentual de características socioeconómicas seleccionadas según sexo del jefe del hogar.
- Porcentaje de personas de 65 años y más por condición de recepción de atención médica, salud preventiva y previsión social según condición de jefatura del hogar y sexo.
- Viviendas por características seleccionadas según sexo del propietario y tamaño de localidad.
- Distribución porcentual y horas promedio a la semana que dedican los jefes del hogar a la realización de actividades seleccionadas por tamaño de localidad según sexo.
- Distribución porcentual y horas promedio a la semana que dedican las personas de 12 años o más a la realización de actividades seleccionadas por tamaño de localidad y sexo según parentesco.
- Ingreso corriente trimestral y su distribución porcentual por principales fuentes y sexo del jefe del hogar.
- Razón del ingreso corriente trimestral por hora de hombres y mujeres por ocupación y situación conyugal.
- Tasa de participación de las mujeres en el ingreso corriente por situación conyugal y número de hijos según nivel de escolaridad.
- Porcentaje de perceptores de ingreso corriente trimestral por sexo y rangos de edad según deciles de ingreso del hogar.
- Razón del ingreso por transferencias entre hombres y mujeres por tamaño de localidad según rango de edad.
- Índice de feminización por sector de actividad económica y tamaño de la empresa según la posición en la ocupación.
- Porcentaje de mujeres de 12 años y más en una ocupación subordinada y remuneradas que reciben prestaciones laborales por tamaño de localidad y tipo de prestación según número de hijos.
- Distribución porcentual de mujeres por número de hijos y posición en la ocupación según tamaño de localidad.
- Gasto monetario promedio trimestral del hogar por características seleccionadas del jefe del hogar según sexo.
- Porcentaje de gasto monetario en rubros de gasto seleccionados según condición de uso exclusivo para mujeres.
- Porcentaje de gasto exclusivo para mujeres en educación, cultura y recreación por rubros.
- Porcentaje de gasto exclusivo para mujeres en cuidado personal por rubros.
- Gasto exclusivo para mujeres en prendas de vestir, calzado y accesorios por rubros.
- Gasto exclusivo para mujeres en cuidado de la salud por rubros desagregados.
- Porcentaje de gasto monetario trimestral por hogar por grandes rubros de gasto y sexo del jefe del hogar.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Asimismo, comenzó el levantamiento de la ENIGH Estacional 2022, con la cual se generarán 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 Inmujeres²¹, a través del SIESVIM.

<https://sc.inegi.org.mx/SIESVIM/>

²¹ 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/SIESVIM/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/SIESVIM/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.

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 primer 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 para actualizar el sitio web en el corto plazo. A continuación, se detallan las actividades realizadas durante el trimestre.

Se actualizaron un total de 46 indicadores junto con sus documentos técnicos (ficha de fuente, metadato, procedimiento de cálculo, fórmula) provenientes de las proyecciones de población 2022, Subsistema Automatizado de Egresos Hospitalarios (SAEH), 2020, Subsistema de Lesiones y Causas de Violencia (Lesiones y Violencia), 2020, Estadísticas de nupcialidad/matrimonios, 2020, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer y segundo trimestre de 2021, y tercero y cuarto trimestre 2019 (actualizado con la nueva estimación de población), Estadísticas generales de mortalidad, 2020, Estadísticas de nupcialidad/divorcios, 2020 y Censo Nacional de Sistemas Penitenciarios Estatales (CNSPEE), 2021.

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 46 indicadores contenidos en el SIESVIM, provenientes de distintas fuentes de información. De manera específica se trabajó lo siguiente:

- Se concluyó la actualización de los 2 indicadores provenientes de las proyecciones de población, 2022.
- 4 indicadores provenientes del Subsistema Automatizado de Egresos Hospitalarios (SAEH), 2020.
- 4 indicador provenientes del Subsistema de Lesiones y Causas de Violencia (Lesiones y Violencia), 2020.
- 2 indicadores provenientes de las Estadísticas de nupcialidad/matrimonios, 2020.
- 11 indicadores provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer y segundo trimestre de 2021, y tercero y cuarto trimestre 2019.
- 9 indicadores provenientes de las Estadísticas generales de mortalidad, 2020.
- 6 indicadores proveniente de las Estadísticas de nupcialidad/divorcios, 2020.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 8 indicadores provenientes Censo Nacional de Sistemas Penitenciarios Estatales (CNSPEE), 2021.

b. Documentos de referencia y de análisis:

Durante el trimestre, se trabajó en la conformación de la documentación técnica para los 46 indicadores actualizados, esto incluye 46 fichas de metadatos de los indicadores, 46 procedimientos de cálculo y 8 fichas de las fuentes de información. Asimismo, se actualizó el calendario trimestral del SIESVIM.

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, de manera específica, se realizaron las siguientes actividades:

- Se realizó propuesta de cambios para su implementación a corto plazo en el Sitio Web actual del SIESVIM, llevó a cabo el acopio de documentos para su incorporación en las secciones que serán modificadas.
- Se realizó la primera revisión de los cambios a implementarse en el ambiente de pruebas del SIESVIM.
-

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la contingencia sanitaria por el COVID-19 se retrasaron algunas actividades planeadas para el primer 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

En el 2018 el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el marco del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG), estableció en conjunto con la Comisión Nacional para erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) un trabajo colaborativo para producir información estadística sobre la atención que se brinda en los Centros de Justicia para las Mujeres (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 y el Protocolo para la atención de usuarias víctimas de algún tipo de violencia en estas instancias.

En continuidad a esta iniciativa y con el fin de actualizar la información recabada, durante el 2021 se llevó a cabo un segundo ejercicio de Recopilación de información para conocer la operación y registro de los Centros de Justicia para las Mujeres, con el objetivo de obtener información actualizada, sobre la gestión, infraestructura, operación y registro de información que se llevó a cabo en los 55 Centros que se encontraba en operación en 31 entidades federativas al mes de octubre de 2021.

La información es de utilidad para las instituciones del sector público de los tres órdenes de gobierno y de los tres poderes, así como para el sector académico 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).

En 2022 se tiene contemplado llevar a cabo las acciones para obtener y difundir los resultados del proyecto de Recopilación para conocer la operación y registro de información en los Centros de Justicia para las Mujeres 2021, con el propósito de brindar información sobre la infraestructura, operación, servicios y las situaciones o casos de violencia que son atendidos en los Centros de Justicia para las Mujeres, así como encaminar acciones para mejorar e impulsar el registro administrativo en estas instancias.

Asimismo, se tiene planeado analizar e impulsar registros administrativos provenientes de otras dependencias que permitan conocer la atención que reciben las mujeres, sus hijas e hijos en situación de violencia.

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

Los Centros de Justicia para las Mujeres (CJM) fueron creados en el 2010 por la Secretaría de Gobernación (SEGOB), a través de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

(CONAVIM), estas instancias se pusieron en operación en respuesta a la exigencia de justicia a las mujeres víctimas de violencia realizada por parte de la sociedad civil y con el fin de dar seguimiento a las recomendaciones emitidas por organismos internacionales especializados en el tema.

Dado que los actos de violencia en contra de las mujeres pueden ocurrir en cualquier ámbito y etapa de su desarrollo y ser provocados por diversos perpetradores, la trascendencia que cobran los CJM es evidente, ya que la atención y apoyo que brindan de manera gratuita a las mujeres, sus hijas e hijos en situación de violencia es de suma relevancia para contribuir a garantizar el derecho de las mujeres y los menores a vivir una vida libre de violencia.

Por tanto, contar con datos continuos, homologados y confiables sobre estadística de atención de violencia se vuelve indispensable para conocer la operación de los Centros, el perfil de las mujeres atendidas, el monto de mujeres que se acercan a los Centros y mejorar la atención y servicios que se ofrecen.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

NA.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el primer trimestre de 2022 se concluyó la elaboración de productos con los resultados definitivos del proyecto de "Recopilación para conocer la operación y registro de información en los Centros de Justicia para las Mujeres 2021". De forma particular, se llevó a cabo la planeación y elaboración de productos para difundir los resultados y se sostuvieron reuniones con el equipo de trabajo para la organización de actividades; se acordó la propuesta de estructura de documentos y la presentación de resultados.

De esta manera, se obtuvo la versión final de la base de datos y tabulados básicos, se finalizó la elaboración de la presentación de resultados, abordando todas las temáticas del Cuestionario y se inició la redacción del documento diagnóstico con los resultados del proyecto. Asimismo, se elaboró un conjunto de infografías con información estatal y por cada Centro y una nota técnica con la descripción y planeación futura del proyecto.

También durante el primer trimestre se inició la planeación y desarrollo metodológico para impulsar un proyecto que permita analizar el proceso de recolección de información en los distintos proyectos estadísticos de registro administrativo que se realizan sobre el Sistema Penitenciario Nacional, con el fin de generar un diagnóstico sobre las distintas fuentes de información y lineamientos que permitan obtener información homologada, confiable y oportuna en el tema.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

NA

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

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

internamiento o tratamiento, etc.; o si llevan a cabo o son obligados a realizar actividades laborales de riesgo y en condiciones irregulares o peligrosas.

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 primer trimestre de 2022 se iniciaron 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 y municipales.

Asimismo, se inició la planeación de actividades 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 primer 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: 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 de 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

Durante el primer trimestre de 2022 la Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales, responsable de la realización del "Estudio Representación de la diversidad sexual en contenidos audiovisuales", elaboró el Anexo Técnico de dicha acción, conforme lo establecido en el indicador señalado en el Anexo de Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; con lo que se cumple así el 30% 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 30% de avance programado para el primer trimestre de 2022.

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>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 primer trimestre de 2022, mismo que se definió con la elaboración del Anexo Técnico de la acción.</p> <p>Se reporta que aun cuando se trabaja en modalidad de teletrabajo, esto no ha sido un obstáculo para el logro de los objetivos planteados.</p>

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 primer trimestre de 2022 se cuenta con 1279 personas, de las cuales 551 son mujeres y 728 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.
4. La brecha salarial en el sector oficinistas es de -5.27, mientras que para el sector funcionarios y directivos es del -28.27.

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

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 CDMX, Guanajuato, Sonora, Coahuila y Jalisco.
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 20.09%

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	18	17	35
30 a 44	66	57	123
45 a 59	41	43	84

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

60 y más	7	8	15
Total	132	125	257

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 – febrero y marzo 2021
Mujeres: 5
Hombres: 4
Total: 9
2. Curso 1, 2, 3 Por todos los derechos de Niñas, Niños, Adolescentes sin discriminación - feb 2022
Mujeres: 10
Hombres: 13
Total: 23
3. Curso El ABC de la accesibilidad web - Feb 2022
Mujeres: 18
Hombres: 25
Total: 43
4. Discriminación, discursos de odio y alternativas incluyentes - marzo 2022
Mujeres: 26
Hombres: 38
Total: 64
5. ¿Cómo promover la inclusión y la no discriminación en la escuela? -marzo 2022
Mujeres: 12
Hombres: 15
Total: 27
6. Medidas para la Igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación- marzo 2022
Mujeres: 12
Hombres: 21
Total: 33
7. Semana de las Mujeres. Inauguración y conferencia "La importancia de las nuevas tecnologías para cerrar la brecha digital de género" – 2022
Mujeres: 78
Hombres: 40
Total: 118
8. Semana de las Mujeres. Taller "Espacios Inclusivos STEM" (2 sesiones) -marzo-2022
Mujeres: 9
Hombres: 8
Total: 17
9. Semana de las Mujeres. Conversatorio sobre el Reporte Especial "Género y recepción de medios"- marzo 2022
Mujeres: 105
Hombres: 46
Total: 152
10. Semana de las Mujeres. Mesa "Las mujeres en camino a la innovación tecnológica"-marzo 2022
Mujeres: 76
Hombres: 37

ANEXO 2 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: 113	
11. Semana de las Mujeres. Conferencia Cerrar la brecha salarial de género en México -marzo 2022	
Mujeres: 91	
Hombres: 35	
Total: 126	
12. Semana de las Mujeres Conferencia: "¡En América Latina está de moda ser tonta! Rompiendo estereotipos de género"-marzo 2022	
Mujeres: 83	
Hombres: 43	
Total: 126	
13. Semana de las Mujeres Conferencia: "Herramientas prácticas para transversalizar el enfoque de género"-marzo 2022	
Mujeres: 70	
Hombres: 41	
Total: 111	
14. Semana de las Mujeres Conferencia Conversatorio: "Percepción del entorno laboral entre las mujeres con profesión en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas"-marzo 2022	
Mujeres: 76	
Hombres: 49	
Total: 125	
15. Semana de las Mujeres. Conferencia: "La importancia de la perspectiva de género en el quehacer público"-marzo 2022	
Mujeres: 76	
Hombres: 37	
Total: 113	
El porcentaje de personal capacitado al primer trimestre cumple con el 100% de la meta de 20% 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.

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 primer trimestre de 2022 se cuenta con 1279 personas, de las cuales 551 son mujeres y 728 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.²²

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.

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.

²² ANUIES. Anuario Estadístico ciclo 2018-2019. Licenciatura y Posgrado.

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

Como parte de las acciones para generar y compartir conocimiento, el Instituto organiza una serie de eventos educativos sobre políticas de igualdad:

Explicación de resultados:

Se tiene contemplada la realización de, al menos 6 eventos durante el año, cada uno con valor del 16.66% del indicador:

- Semana de las Mujeres 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 primer trimestre del año, se llevaron a cabo los siguientes eventos:

Semana de las Mujeres IFT 2022: Como cada año, el Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT) llevó a cabo la "Semana de las Mujeres IFT", lo anterior, en el marco del Día Internacional de la Mujer, conmemorado cada 8 de marzo se realizaron diversas actividades durante la Semana de las Mujeres IFT 2022 (07 al 11 de marzo) enfocadas en fomentar la toma de conciencia sobre la importancia de la presencia y participación de las mujeres, en condiciones de igualdad, en los espacios de innovación y toma de decisiones, principalmente en el sector de la tecnología y las telecomunicaciones. Este año alineadas al tema alineadas con el tema establecido por ONU Mujeres para la conmemoración de este año, que es: "Igualdad de género hoy para un mañana sostenible", dichas actividades fueron:

1. Semana de las Mujeres. Inauguración y conferencia "La importancia de las nuevas tecnologías para cerrar la brecha digital de género" – 2022
Mujeres: 78
Hombres: 40
Total: 118
2. Semana de las Mujeres. Taller "Espacios Inclusivos STEM" (2 sesiones) -marzo-2022
Mujeres: 9
Hombres: 8
Total: 17

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

3. Semana de las Mujeres. Conversatorio sobre el Reporte Especial "Género y recepción de medios"-marzo 2022
Mujeres: 105
Hombres: 46
Total: 152
4. Semana de las Mujeres. Mesa "Las mujeres en camino a la innovación tecnológica"-marzo 2022
Mujeres: 76
Hombres: 37
Total: 113
5. Semana de las Mujeres. Conferencia Cerrar la brecha salarial de género en México -marzo 2022
Mujeres: 91
Hombres: 35
Total: 126
6. Semana de las Mujeres Conferencia: "¡En América Latina está de moda ser tonta! Rompiendo estereotipos de género"-marzo 2022
Mujeres: 83
Hombres: 43
Total: 126
7. Semana de las Mujeres Conferencia: "Herramientas prácticas para transversalizar el enfoque de género"-marzo 2022
Mujeres: 70
Hombres: 41
Total: 111
8. Semana de las Mujeres Conferencia Conversatorio: "Percepción del entorno laboral entre las mujeres con profesión en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas"-marzo 2022
Mujeres: 76
Hombres: 49
Total: 125
9. Semana de las Mujeres. Conferencia: "La importancia de la perspectiva de género en el quehacer público"-marzo 2022
Mujeres: 76
Hombres: 37
Total: 113

Al primer trimestre se han alcanzado los objetivos al llevar a cabo todas las acciones programadas correspondientes a la Semana de las Mujeres IFT 2021, que corresponde al 100% del 15% de cumplimiento de la meta planeada para este trimestre.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante este primer trimestre no se pueden realizar más acciones 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.

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/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 primer trimestre de 2022 se cuenta con 1279 personas, de las cuales 551 son mujeres y 728 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

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

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 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:

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Objetivo 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 primer trimestre de 2022.

Avance del indicador: 25%, equivalente a 2.27

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 martes 1 de marzo de 2022 se llevó a cabo la Primera Sesión Ordinaria del Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión en la que se informó de la necesidad de conformar el Grupo con nuevas características, por lo que se solicitará la designación de nuevas personas integrantes.

Avance del indicador: 25%, equivalente a 2.27

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 elaboración del nuevo Protocolo con el Grupo Institucional de Trabajo para la Prevención de la Violencia y la Dra. Leticia Bonifaz Alfonso, a fin de contar con una versión lo más actualizada que se encuentra en comentarios finales para iniciar su proceso de aprobación al interior del IFT.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Avance del indicador: 25%, equivalente a 2.27

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.

Toda vez que no se ha aprobado el nuevo protocolo no se ha iniciado dicha capacitación, sin embargo ya se solicitaron cotizaciones a ponentes diversos y se está por iniciar el proceso de contratación.

Avance del indicador: 10%, equivalente a .91

2.3. Realizar una campaña de difusión sobre los contenidos del nuevo Protocolo en colaboración con la Dirección General de Gestión de Talento.

Toda vez que no ha sido publicado el protocolo, aún se encuentra pendiente esta acción.

Avance del indicador: 0%, equivalente a 0

Objetivo estratégico 3. Promover la diversidad, la inclusión y no discriminación en el IFT.

Líneas de acción:

3.1. Realizar eventos en fechas conmemorativas relacionadas con grupos en situación de discriminación.

Al momento se realizó dentro de las actividades planeadas la Semana de las Mujeres 2022, dentro de la cual se implementaron las siguientes acciones:

16. Semana de las Mujeres. Inauguración y conferencia "La importancia de las nuevas tecnologías para cerrar la brecha digital de género" – 2022
Mujeres: 78
Hombres: 40
Total: 118
17. Semana de las Mujeres. Taller "Espacios Inclusivos STEM" (2 sesiones) -marzo-2022
Mujeres: 9
Hombres: 8
Total: 17
18. Semana de las Mujeres. Conversatorio sobre el Reporte Especial "Género y recepción de medios"- marzo 2022
Mujeres: 105
Hombres: 46
Total: 152
19. Semana de las Mujeres. Mesa "Las mujeres en camino a la innovación tecnológica"-marzo 2022
Mujeres: 76
Hombres: 37
Total: 113
20. Semana de las Mujeres. Conferencia Cerrar la brecha salarial de género en México -marzo 2022
Mujeres: 91
Hombres: 35
Total: 126
21. Semana de las Mujeres Conferencia: "¡En América Latina está de moda ser tonta! Rompiendo estereotipos de género"-marzo 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

Mujeres: 83
Hombres: 43
Total: 126

22. Semana de las Mujeres Conferencia: "Herramientas prácticas para transversalizar el enfoque de género"-marzo 2022
Mujeres: 70
Hombres: 41
Total: 111

23. Semana de las Mujeres Conferencia Conversatorio: "Percepción del entorno laboral entre las mujeres con profesión en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas"-marzo 2022
Mujeres: 76
Hombres: 49
Total: 125

24. Semana de las Mujeres. Conferencia: "La importancia de la perspectiva de género en el quehacer público"-marzo 2022
Mujeres: 76
Hombres: 37
Total: 113

Avance del indicador: 25%, equivalente a 2.27

3.2. Reestructurar y actualizar el Micrositio de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión.

El Micrositio se encuentra en etapa inicial del proceso de reestructuración.

Avance del indicador: 20%, equivalente a 1.81

3.3. Llevar a cabo acciones de capacitación en materia de igualdad y discriminación.

Taller de Lengua de Señas Mexicana para Principiantes

ACCIÓN	PROVEEDOR	DURACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Taller de Lengua de Señas Mexicana para Principiantes – febrero y marzo 2021	Academia Nacional de Lengua de Señas A.C.	20 horas	5	4	9

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Talleres que ofrece CONAPRED:

ACCIÓN	PROVEEDOR	DURACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Curso 1, 2, 3 Por todos los derechos de Niñas, Niños, Adolescentes sin discriminación - feb 2022	CONAPRED	10 horas	10	13	23
Curso El ABC de la accesibilidad web - Feb 2022	CONAPRED	10 horas	18	25	43
Discriminación, discursos de odio y alternativas incluyentes - marzo 2022	CONAPRED	10 horas	26	38	64
¿Cómo promover la inclusión y la no discriminación en la escuela? -marzo 2022	CONAPRED	10 horas	12	15	27
Medidas para la Igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación-marzo 2022	CONAPRED	10 horas	12	21	33

Avance del indicador: 25%, equivalente a 2.27

3.4. Promover el uso de lenguaje incluyente en el IFT.

Avance del indicador: 0%, equivalente a 0.

3.5. Dar seguimiento a la Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

Avance del indicador: 0%, equivalente a 0.

Al primer trimestre las acciones reportadas equivalen a 23.16 que es el 115.8% de avance con relación al 20% programado para este trimestre.

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.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Regulación y permisos de electricidad

Ramo: 45 Comisión Reguladora de Energía

Clave de la UR: 220

Nombre de la UR: Unidad de Planeación y Vinculación

Clave del Pp: G001

Nombre del Pp: Regulación y permisos de electricidad

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

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

Número y denominación de la acción: 404. Realizar campañas para difundir y promover la LGIMH, Proigualdad y LGAMVLV.

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 466 empleados, de los cuales 192 son mujeres y 274 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 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

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Regulación y permisos de hidrocarburos

Ramo: 45 Comisión Reguladora de Energía

Clave de la UR: 220

Nombre de la UR: Unidad de Planeación y Vinculación

Clave del Pp: G002

Nombre del Pp: Regulación y permisos de hidrocarburos

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

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

Número y denominación de la acción: 404. Realizar campañas para difundir y promover la LGIMH, Proigualdad y LGAMVLV.

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 466 empleados, de los cuales 192 son mujeres y 274 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

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Fortalecimiento de la igualdad sustantiva entre Mujeres y Hombres

Ramo: 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 primer trimestre del presente año, la CRE cuenta con un total de 466 trabajadores, de los cuales 192 son mujeres y 274 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)

No Aplica

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Las acciones implementadas durante el primer trimestre fueron: cursos, difusión y comunicados por los que se invitó a todo el personal de la Comisión.

Las acciones implementadas fueron las siguientes:

1. Curso Básico de Derechos Humanos impartido por la CNDH, en el que 34 personas servidoras públicas obtuvieron calificación aprobatoria.
2. Curso "El ABC de la accesibilidad WEB" impartido por el CONAPRED, en el que 25 participantes obtuvieron constancia de participación.
3. *Curso* "Jóvenes, Tolerancia y No discriminación" impartido por el CONAPRED, donde 25 participantes concluyeron satisfactoriamente su capacitación.

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 los temas referidos, obteniéndose para este 1er Trimestre de 2022 los siguientes resultados:

Indicador 1. Porcentaje de servidoras/es públicos de mando medio o superior capacitados en materia de género. Aunque el indicador es de frecuencia anual se tiene un avance acumulado de 19% de cumplimiento, lo que equivale a 75 servidoras/es públicos de mando medio o superior capacitados.

Indicador 2. Porcentaje de servidoras/es públicos capacitados en materia de género. Un avance acumulado del 18% de cumplimiento, lo que equivale a 84 servidoras/es públicos capacitados.

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 31 de marzo del 2022.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se ha contado 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.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa para el 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*

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

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 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

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)

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: 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 31 de marzo del 2022, se ejercieron 4,146.0 miles de pesos correspondientes al subsidio para el apoyo a la Promotoría Comunitaria Indígena y Afromexicana; beneficiando así a 181 personas indígenas y afromexicanas. En gastos de operación, se ejercieron 584.9 miles de pesos.

Componente	No. de proyectos	Beneficiarios		
		Total	Mujeres	Hombres
Proyectos Económicos con Impacto Comunitario y Regional.	-	-	-	-
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	181	81	100

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Contraloría Social Comunitaria.

-

-

-

-

Total

-

181

81

100

ACCIONES REALIZADAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS

- **Fortalecimiento de las Economías Indígenas y Medio Ambiente.**

- **Proyectos Económicos con Impacto Comunitario y Regional.**

Desde la Coordinación General de Fomento a la Economía Indígena, durante el mes de marzo del presente año, se impartieron seis sesiones de capacitación virtual en las que participaron todos los enlaces y promotores(as) comunitarios del Componente 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 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.

- **Proyectos Comunitarios de Turismo de Naturaleza.**

Durante el primer trimestre del ejercicio fiscal 2022, se han llevado 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 31 de marzo del 2022, se han llevado 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 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.**

- **Apoyo para la validación de la Garantía Líquida Simple a través del Fondo Nacional de Atención a Comunidades Indígenas (FONACI):**

Durante el primer trimestre del 2022, se realizó la validación de pertenencia a población indígena o afromexicana de 28 productores de los estados de Oaxaca, Sonora 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 afromexicana.

ANEXO 2 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, al 31 de marzo del 2022, tres empresas indígenas de los estados de Chiapas, Puebla y Sonora 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.

- Promotorías comunitarias indígenas y afromexicanas***

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 afromexicanas.

Al 31 de marzo del 2022, se ejerció un monto de 4,146 miles de pesos, los cuales fueron destinados para el apoyo mensual de 181 promotores(as) comunitarios (81 mujeres y 100 hombres) en 24 entidades federativas.

Entidad Federativa	Monto (miles de pesos)
Baja California	72,000.0
Campeche	120,000.0
Chiapas	360,000.0
Chihuahua	228,000.0
Ciudad De México	72,000.0
Durango	144,000.0
Guanajuato	24,000.0
Guerrero	200,000.0
Hidalgo	96,000.0
Jalisco	72,000.0
México	48,000.0
Michoacán	120,000.0
Morelos	72,000.0
Nayarit	120,000.0
Oaxaca	1,086,000.0
Puebla	216,000.0
Querétaro	72,000.0

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Quintana Roo	120,000.0
San Luis Potosí	96,000.0
Sinaloa	48,000.0
Sonora	344,000.0
Tabasco	80,000.0
Veracruz	216,000.0
Yucatán	120,000.0
Total:	4,146,000.0

En atención a este tipo de apoyo, se realizaron las siguientes acciones:

- 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.
- Durante el mes de marzo, 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.

- **Contraloría Social Comunitaria.**

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 marzo ya se cuenta con la Guía para la Operación de la Contraloría Social Comunitaria, Esquema de Operación y el Programa Anual de Trabajo de Contraloría Social Comunitaria (PATCS), los cuales fueron enviados a la Secretaría de la Función Pública para su revisión y validación.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Programa para el 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 afromexicanas 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 afromexicanas, 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 afromexicanas.**

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

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

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 afromexicanas, las condiciones de acceso de las comunidades agudizan esta problemática al dificultarse el acceso a servicios de salud y a instancias de administración e impartición de justicia; así como a redes de apoyo y de contención.

Por lo anterior, y en cumplimiento a recomendaciones realizadas por organismos especializados en la defensa de los derechos humanos nacionales e internacionales, el INPI estima necesario apoyar el ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas en sus diferentes etapas de vida y condiciones de vulnerabilidad, promoviendo su participación en todos los ámbitos; así como la prevención de las violencias de género.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

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.

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA****Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Respecto 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:

- En la modalidad de Promotoría Comunitaria, se autorizaron 140 promotorías de los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas (139 mujeres y un hombre), quienes realizaron actividades de acompañamiento y talleres dirigidos a las mujeres indígenas y afromexicanas.
- En la modalidad Casa de la Mujer Indígena y Afromexicana, se realizó la recepción de proyectos operativos anuales de las 35 Casas, los cuales fueron dictaminados y autorizados. La firma de convenios y ministración de recursos se encuentra en proceso.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Al periodo que se reporta no se reportaron obstáculos para la ejecución de las acciones.

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 31 de marzo de 2022), indican que 576 personas laboran en la CEAV, de las cuales poco más de la mitad son mujeres (56.3%). De acuerdo con su distribución territorial, se observa que el 65.1% 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 201 personas laboran en los Centros de Atención Integral (CAI).

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

ubicados en las otras entidades federativas, de modo que el promedio de servidoras y servidores públicos por CAI es de 6.5.

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.²³ 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 estima 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.

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 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

²³ 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.

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

(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 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, aunque es importante señalar que desde 2019 se observa una desaceleración de la tendencia de crecimiento que, desde 2015 se ha venido registrando (de 2019 a 2021, la cifra anual de víctimas de feminicidio oscila entre 947 – 977 casos). En cuanto al homicidio doloso se aprecia una ligera disminución en los últimos dos años. Sin embargo, la incidencia del homicidio culposo no ha variado, pues el número de víctimas por este delito es prácticamente el mismo en 2021 que el registrado en 2019. Respecto a las lesiones dolosas o culposas, se observa que la incidencia de estos delitos presenta un ligero incremento en 2021 respecto al 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,²⁴ 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.

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, a finales de 2021, se registraban oficialmente poco más de 95,000 personas como desaparecidas, problemática en la cual se registra un aumento en el número de niñas, niños y mujeres.²⁵

El Registro Nacional de Víctimas (RENAVI) reporta que, de enero al 30 de septiembre de 2021, se asignaron 6,587 registros a víctimas, de las cuales la mayoría corresponde al ámbito estatal (68.3%). En el ámbito federal se observa que la mayoría de las personas registradas en el RENAVI son víctimas indirectas (66.0%); en tanto que en el ámbito estatal la mayoría de los registros corresponde a víctimas directas (59.3%). Es importante mencionar que más de la mitad de las víctimas registradas son mujeres (56.2%); esta distribución por sexo se mantiene en los registros del ámbito federal y del ámbito estatal, aunque es ligeramente mayor en este último. El 85.8% de estos registros pertenecen a víctimas de algún delito, el 10.8% a víctimas por violación a los derechos humanos y el 3.3% son víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos.

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;

²⁴ 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.

²⁵ 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

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, verdad, justicia, y reparación integral a las víctimas del delito o de violaciones a derechos humanos, tiene el reto de garantizar que los servicios proporcionados por el personal que labora en esta institución sean de calidad, dignos, integrales y efectivos. Esta apremiante tarea requiere de 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.

Como se ha mencionado en el apartado de población objetivo, en esta institución laboran 581 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

Durante el primer trimestre de 2022, la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV) ha emprendido diversas actividades de planeación y de seguimiento 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:

1.- Proporcionar información sobre los resultados de los compromisos 2021 establecidos en el marco del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 – 2024 (en adelante, Proigualdad). En este aspecto, se informa que conforme a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), se proporcionó la información requerida, la cual se registró en la Plataforma del INMUJERES.

2.- Se identificaron los compromisos de las Unidades Administrativas en el marco de las líneas de acción en las cuales la CEAV es corresponsable en su implementación para el ejercicio fiscal 2022. De igual forma, estas acciones se registraron en la Plataforma del INMUJERES.

3.- Se elaboraron las acciones, indicadores y metas en el marco del Anexo 13 “Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” del Presupuesto de Egresos de la Federación, 2022. Cabe mencionar que, de acuerdo con el procedimiento establecido por el INMUJERES, los indicadores del Anexo 13 fueron revisados y validados por esta institución.

4.- Respecto a la implementación del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM), el cual coordina la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) de la Secretaría de Gobernación, se realizó un primer ejercicio de planeación para identificar las acciones que la CEAV realizará en 2022 respecto algunas líneas de acción de este Programa. Es importante recordar, que el PIPASEVM es un programa que contribuye y se alinea al objetivo prioritario 4 “Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad” del Proigualdad.

Para la CEAV, la profesionalización, capacitación y actualización del personal del servicio público es un aspecto indispensable para la mejora continua de los servicios que la institución proporciona a las personas en situación de víctima. Por tal razón, se ha propuesto realizar varias acciones en el tema, las cuales se describen a continuación:

1.- La CEAV se vinculó con la Dirección General de Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (DGDH-SCJN) a fin de explorar alternativas de formación continua a partir de su oferta institucional de capacitación. Como resultado de esta vinculación, se acordó promover los cursos que la DGDH-SCJN ofrece en línea de autogestión, mismos que están abiertos al público en general de manera gratuita. Por otra parte, se logró que esta área de la SCJN diera facilidades a la inscripción del personal de esta Comisión Ejecutiva. De esta manera, se promovió la participación del personal de atención a víctimas a los cursos que se realizaron durante el primer trimestre del año, los cuales fueron los siguientes:

- Personas migrantes y sujeta de protección internacional (23, 24 y 25 de febrero)
- Acceso a la justicia de Niñas, Niños y Adolescentes (28 de febrero)
- Discapacidad (28 de marzo)

2.- Con el propósito de fortalecer la capacitación continua del personal de todas las áreas de la institución, la CEAV se ha planteado la tarea de difundir y transmitir a través de la plataforma de *zoom*, *facebooklive* o *YouTube*, una serie de ponencias y conferencias que aborden temas diversos sobre los derechos humanos, la violencia contra las mujeres por razones de género y la atención a personas en situación de víctimas, entre otros. En este sentido, durante el período que se reporta, se han realizado dos eventos:

- 4 febrero 2022 Difusión y transmisión de la ponencia “El derecho a la educación de las personas con discapacidad: Caso Selene García vs. México”, a cargo de la Mtra. Daniela García. Esta ponencia abordó los derechos humanos y acceso a la educación de las personas con discapacidad. La difusión y el video de esta ponencia están disponibles en las siguientes ligas:

<https://twitter.com/CEAVmex/status/1489390915982667778?t=fpTpaQwGorIs5oFNhiO-MQ&s=08>

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

<https://www.facebook.com/CEAVmex/videos/conferencia-el-derecho-a-la-educaci%C3%B3n-de-las-personas-con-discapacidad-caso-sele/726175188298849>

<https://www.youtube.com/watch?v=srnVlfYqI2U>

- 18 febrero 2022 Difusión y transmisión de la conferencia “Elementos para la Reparación Integral en Delitos de Desaparición Forzada”. A cargo del Mtro. Simón Hernández León. Esta ponencia abordó sobre los estándares internacionales en materia de reparación integral, las dificultades de su operación y experiencias sobre la reparación en personas en situación de víctimas por desaparición forzada. La difusión y el video de esta ponencia están disponibles en las siguientes ligas:

<https://twitter.com/CEAVmex/status/1494725902894178305?cxt=HHwWgoCp6cHSqr4pAAAA>

<https://www.facebook.com/CEAVmex/videos/conferencia-la-desaparici%C3%B3n-forzada-como-violaci%C3%B3n-de-derechos-humanos-y-como-de/672143607164031>

<https://www.youtube.com/watch?v=srnVlfYqI2U>

3.- Estrategia de difusión de la oferta de capacitación que ofrecen instituciones como el INMUJERES, ONU-Mujeres, Comisión Nacional de Derechos Humanos, Fiscalía General de la República, entre otras. Estas actividades tienen el objetivo de acercar al personal de la CEAV las distintas opciones de capacitación y actualización en línea respecto a temas de derechos humanos, igualdad de género y atención a víctimas, entre otras. En este sentido, se han difundido diversos cursos a través del correo institucional, tal como se puede observar en el Anexo 3.

4.- Como resultado de la difusión y de los servicios de capacitación proporcionados por personal de la CEAV o por otras instituciones, durante el primer trimestre de 2022 se capacitó en algún curso, conferencia o diplomado sobre temas de género, derechos humanos, no discriminación y/o atención a víctimas a alrededor de 200 servidoras y servidores públicos, quienes laboran tanto en las oficinas centrales de la Ciudad de México como en alguno de los Centros de Atención Integral ubicados en las entidades federativas del país²⁶ (Véase Cuadro 1 del Anexo 3).

5.- La CEAV, a través de la Dirección General de Evaluación y Consolidación, colabora en la capacitación del 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 primer trimestre de 2022, se impartió la Conferencia: Violencia contra las mujeres a servidoras y servidores públicos de la Secretaría de la Defensa Nacional. En este evento se contó con la participación de 367 servidoras y servidores públicos, de los cuales la gran mayoría fueron hombres (312).

En cuanto a las acciones de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, violencias contra las mujeres por razones de género y no discriminación y atención a víctimas, durante el período que se reporta, el área de Comunicación Social y la Unidad de Género, Ética e Inclusión realizaron diversas acciones de difusión en las redes sociales de la institución, así como a través del correo institucional, con el

²⁶ En el cuadro 1 del Anexo 3 se reportan 335 personas capacitadas debido a que una tercera parte de estas personas participaron en más de una acción de capacitación.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

propósito de contribuir a la sensibilización y difusión del conocimiento respecto a temas en materia de igualdad de género, violencia contra las mujeres y atención a víctimas (Véase Anexo 3).

En el marco del Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo, la CEAV llevó a cabo las siguientes actividades:

1.- En el marco del "Día Internacional de las Mujeres"; la Comisionada Ejecutiva, Martha Yuriria Rodríguez Estrada, proporcionó un mensaje a las mujeres que trabajan en la CEAV, el cual se difundió a través de las redes sociales de la institución.

En este mensaje, la Comisionada Ejecutiva dio a conocer una serie de acciones que se realizarán durante el ejercicio fiscal 2022. Al respecto, cabe destacar las siguientes:

- Capacitaciones mensuales, durante un periodo de tiempo comprendido entre marzo 2022 y marzo 2023, con personas expertas en derechos humanos de las mujeres para todo el personal que labora en la institución, creando un espacio de aprendizaje continuo sobre conocimientos de perspectiva de género importantes para la transversalización e institucionalización de la misma.
- Revisión de los horarios de trabajo para realizar adecuaciones prácticas y funcionales que permitan un ambiente laboral disfrutable, sano y que contemple acciones compensatorias para la reducción de brechas de desigualdad y la relación trabajo-familia y autocuidado. • Tolerancia CERO al acoso laboral y sexual, así como aquellas prácticas laborales que fomenten o propicien estereotipos de género y discriminatorios en la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas.
- La Oficina de la Comisionada Ejecutiva otorgó a las trabajadoras de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas el día 8 para poder acudir a la "Marcha del 8M" o bien, el día 9 para participar en el paro de actividades "Un día sin nosotras". 3.- La Dirección de Comunicación Social realizó una postal con una frase empoderante y un comunicado de la Comisionada Ejecutiva para todas las mujeres que laboran en la institución.

Dicho mensaje está disponible en las siguientes ligas:

[A todas las mujeres y, particularmente, a las que integran la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas: | Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas | Gobierno | gob.mx \(www.gob.mx\)](#)

[\(7\) Facebook Live | Facebook](#)

2.- La Oficina de la Comisionada Ejecutiva otorgó a las trabajadoras de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas el día 8 para poder acudir a la "Marcha del 8M" o bien, el día 9 para participar en el paro de actividades "Un día sin nosotras".

3.- La Dirección de Comunicación Social realizó una postal con una frase empoderante y un comunicado de la Comisionada Ejecutiva para todas las mujeres que laboran en la institución. (Véase Anexo 3)

4.- Como parte de las actividades programadas con motivo del Día Internacional de la Mujer, el 22 de marzo se llevaron a cabo tres ponencias que impartieron la Dra. Marcela Lagarde, la Mtra. Karla Micheel Salas y Valentina Peralta Puga, especialistas en materia de género y de derechos humanos. Estas acciones se realizaron en el marco de la Primera Reunión General de los Centros de Atención Integral, la cual se llevó a cabo los días 22 y 23 de marzo. (Véase Anexo 3)

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 primer trimestre de 2022, se reporta que este espacio fue utilizado por una trabajadora. El mantenimiento y las condiciones físicas de limpieza y orden de este espacio se realizan con regularidad.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El 9 de diciembre de 2021, el Senado de la República designó a la Lic. Martha Yuriria Rodríguez Estrada como Comisionada Ejecutiva de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas. La designación de la persona titular

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
de la CEAV se ve como una gran oportunidad para fortalecer e impulsar programas, proyectos y acciones que contribuyan a garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las víctimas, así como para avanzar en la construcción de una cultura organizacional de igualdad de género, derechos humanos y no discriminación. Por el momento, no se identifican obstáculos para la implementación de las acciones programadas.

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 **primer 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:

ANEXO 2 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>Objetivo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. <p>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.</p> <p>Estrategia 1.1</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Acciones de coordinación en el marco del SNIMH</p> <p>En el primer trimestre del año, el INMUJERES coordinó diversas acciones para el seguimiento al acuerdo 68:06/12/2021²⁷ aprobado por unanimidad en la Vigésima Quinta Sesión Ordinaria del SNIMH. Las instituciones integrantes e invitadas permanentes del SNIMH revisaron, validaron y modificaron los compromisos de las acciones puntuales del PROIGUALDAD 2020-2024 a su cargo. Se alcanzó el cumplimiento de este acuerdo debido a que se logró consolidar 852 compromisos correspondientes a los avances realizados durante 2021 que las instituciones reportarán en la Plataforma de Seguimiento al PROIGUALDAD 2020-2024.</p> <p>Para orientar y apoyar las tareas que se realizarán este año, el Instituto brindó asesoría y acompañamiento a las instituciones para el registro de sus compromisos programados en 2022 en dicha plataforma.</p>

²⁷ Acuerdo 68:06/12/2021: Las instituciones integrantes e invitadas permanentes del SNIMH, que participan en la instrumentación del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, revisarán, validarán o modificarán los compromisos para la ejecución de las acciones puntuales a su cargo, de conformidad con los plazos, medios y procedimientos que establezca el Instituto Nacional de las Mujeres.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

o Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

En enero, el INMUJERES llevó a cabo una asesoría del proceso de certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), con el fin de implementar políticas y prácticas de igualdad laboral y no discriminación. Se contó con la participación de cuatro mujeres y tres hombres representantes del TFCA.

De manera adicional, en el primer trimestre del año, el Instituto llevó a cabo tres reuniones de trabajo, una en febrero y dos en marzo, en el marco del Consejo Interinstitucional (CI)²⁸ de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, con la finalidad de dar seguimiento a las actividades de promoción.²⁹ En la primera reunión, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) entregó la Secretaría Técnica del CI al INMUJERES, quien presidirá los trabajos en 2022. Entre las acciones más relevantes se encuentra el seguimiento a las actividades para renovar el Acta de Instalación del CI con el objetivo de contar con un documento actualizado y dar continuidad al compromiso “Transparencia para fomentar la inclusión laboral” del Cuarto Plan de Acción de la Alianza para el Gobierno Abierto.

Asimismo, entre enero y marzo, el Instituto brindó 24 asesorías³⁰ a centros de trabajo interesados en certificarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. A marzo, el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados registra 544 centros de trabajo con 5,572 sitios, en beneficio de 873,371 personas que laboran en ellos, de las cuales 45% 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.

²⁸ Conformado por el INMUJERES, la STPS y el CONAPRED.

²⁹ Para más información sobre el cargo del INMUJERES en este Consejo y en el resto de los grupos institucionales en los que participó, consultar el Anexo 1. La participación del INMUJERES en diferentes instancias de coordinación interinstitucional y multilaterales: alianzas de compromiso político y técnico.

³⁰ Las asesorías se dividen en: 21 telefónicas y tres por correo electrónico.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Estrategia 2.2

Fortalecer la acción de las instancias de las mujeres en las entidades federativas y los municipios en materia de igualdad entre mujeres y hombres

El PFTPG contribuye al cumplimiento de la PNIMH señalada en la LGIMH, a lo establecido en el PND 2019-2024 y al PROIGUALDAD y se suma al compromiso del gobierno federal de brindar beneficios directos a las mujeres con el propósito de alcanzar su bienestar.

Una prioridad del INMUJERES es fortalecer institucionalmente a los MAM para que contribuyan a la igualdad de oportunidades y el ejercicio de los derechos de las mujeres en las entidades federativas, en los municipios y en las alcaldías de la Ciudad de México con el propósito de disminuir las brechas de desigualdad de género mediante el diseño y ejecución de acciones de atención y medidas especiales de carácter temporal.

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.

En febrero, el INMUJERES publicó las Bases de Participación del FOBAM.³¹ Al cierre de la convocatoria se recibieron 32 proyectos presentados por las entidades federativas del país, los cuales fueron evaluados por el Comité Dictaminador que determinó que todos eran procedentes.

Derivado de los resultados de la dictaminación, en marzo se publicó en el sitio oficial del INMUJERES la lista de las IMEF³² que cumplieron con los requisitos establecidos en las Bases de Participación, así como los proyectos que fueron procedentes y los montos solicitados.

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

³¹ <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/bases-de-participacion-de-la-convocatoria-del-fondo-para-el-bienestar-y-el-avance-de-las-mujeres-fobam-que-emite-el-instituto-nacional-de?state=published&msclkid=d18a549fb43711ec9bb62fb4f5fce963>

³² https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/709729/IMEF_BENEFICIADAS_2022_WEB.pdf

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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 primer 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 primer trimestre de 2022

Mes	Número de visitas
Enero	9,608
Febrero	14,330
Marzo	46,372
Total	70,310

Fuente: Google Analytics, Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos, Secretaría Ejecutiva, INMUJERES. La información se reporta con corte al 31 de marzo de 2022.

Cuadro 2
Número de visitas al micrositio Cero Tolerancia, durante el primer trimestre de 2022

Mes	Número de visitas
Enero	3,622
Febrero	5,261
Marzo	8,676
Total	17,559

Fuente: Google Analytics, Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos, Secretaría Ejecutiva, INMUJERES. La información se reporta con corte al 31 de marzo de 2022.

b. Nuevas producciones de cursos en línea

Durante el primer trimestre del año, se realizaron las siguientes acciones para actualizar y producir los siguientes recursos educativos digitales y cursos en línea:

Para el lanzamiento de los cursos en línea “Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres”, “Súmate al Protocolo” y “Atención del hostigamiento y acoso sexual en la APF” se revisaron los contenidos, se verificó el funcionamiento de las ligas y se actualizaron las constancias de acreditación, los promocionales y las páginas con fichas técnicas, información y recursos asociados a cada curso.

Para el lanzamiento de los cursos en línea “Comunicación incluyente y sin sexismo” y “Masculinidades: Modelos para transformar” se realizó la configuración y el montaje en la plataforma de los cursos en línea MOODLE, además se elaboraron las páginas informativas.

De manera adicional, se desarrollaron dos infografías para apoyar las acciones de difusión y sensibilización en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, además se compilaron otros materiales de apoyo como lecturas, videos y de difusión, los cuales fueron puestos a disposición de las dependencias 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

entidades mediante el sitio *puntogénero* y por correo electrónico a las Unidades de Igualdad de Género (UIG) y enlaces de capacitación en la APF.

De forma paralela se continuaron los trabajos con ONU Mujeres para la reformulación del temario y los contenidos del curso en línea “Por una vida libre de violencia”.

- **Certificación en estándares y competencias del sector para la igualdad de género**
- Para el lanzamiento de la primera emisión de los cursos en línea del INMUJERES 2022, se cumplieron las acciones programadas las cuales consistieron en lo siguiente:
 - Elaboración de los Términos de Referencia (TdR) para la contratación plurianual 2020-2022 de los servicios profesionales que brindan soporte técnico a las personas usuarias de los cursos en línea y elaboración de los documentos complementarios para dicha gestión.
 - Producción de la nueva plataforma de inscripciones a los cursos en línea (ICL-MOODLE) la cual incluye un nuevo diseño gráfico, una estructura y navegación más intuitiva para reducir las incidencias de soporte técnico por parte de las personas participantes.
 - Elaboración de documentos y gestiones para la celebración de un Convenio de Colaboración con el Registro Nacional de Población (RENAPO) a fin de contar con su servicio web para validar la identidad de las personas a través de la Clave Única de Registro de Población (CURP).
 - Configuración y montaje de las tres primeras emisiones de los cursos en línea que se impartirán en la plataforma *MOODLE* del INMUJERES: i) Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres, ii) Súmate al Protocolo, iii) Atención del hostigamiento y acoso sexual en la APF, iv) Comunicación incluyente y sin sexismo y v) Masculinidades: Modelos para transformar.
 - Actualización del directorio de personas enlaces institucionales a los cursos en línea y envío de correos informando que el lanzamiento de las inscripciones a los cursos en línea 2022 estaría disponible a través del sitio *puntogénero*.

Asimismo, durante el primer trimestre del año se recibieron diversas solicitudes, por parte de dependencias y entidades, para impartir capacitaciones con la finalidad de fortalecer la formación de su personal, por lo que, a pesar de que no se programaron actividades de capacitación, de enero a marzo se capacitaron a 327 mujeres y 105 hombres de manera sincrónica.

A continuación, se muestra el desglose por actividad educativa:

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Cuadro 3
Capacitaciones impartidas durante el primer trimestre de 2022

Capacitación	Mujeres	Hombres	Total
Roles y estereotipos de género y autonomía de las mujeres	21	5	26
Violencia contra las mujeres	226	85	311
Reflexiones conmemorativas por el Día internacional de las Mujeres	80	15	95
Total	327	105	432

Fuente: Dirección de Monitoreo y Evaluación, Dirección General de Planeación y Evaluación, INMUJERES. La información se reporta con corte al 31 de marzo de 2022.

Las capacitaciones se impartieron de acuerdo con:

- Roles y estereotipos de género y autonomía de las mujeres, dirigido al personal de la SSPC, con el objetivo de brindar elementos fundamentales para la comprensión de la problemática de la violencia contra las mujeres.
- Violencia contra las mujeres, dirigido al personal del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), con el fin de dar a conocer qué es la violencia hacia las mujeres, sus causas y efectos, y las responsabilidades que tienen las personas servidoras públicas en la atención a mujeres víctimas de violencia.
- Reflexiones conmemorativas por el Día Internacional de la Mujer, dirigido a la Auditoría Superior de la Ciudad de México (ASCM), con el objetivo de reflexionar sobre la lucha de las mujeres para lograr el reconocimiento y exigibilidad de sus derechos humanos, e identificar los retos y acciones pendientes desde la administración pública.

Además, el INMUJERES y Radio Educación llevaron a cabo en marzo el conversatorio "La participación de las mujeres en el fortalecimiento de los medios de comunicación", con los objetivos de: i) impulsar acciones dirigidas a erradicar estereotipos en los medios de comunicación, ii) visibilizar el manejo de la información brindada por los medios al realizar la cobertura de casos de violencia de género, iii) fortalecer las herramientas para una cobertura con perspectiva de género y iv) que las defensorías de las audiencias tomen papeles de relevancia para que la igualdad sea incorporada en su visión estratégica.

Este conversatorio fue transmitido por *Facebook Live* y tuvo 912 reproducciones, se dirigió principalmente a periodistas y profesionales de los medios de comunicación y contó con las ponencias de la presidenta del INMUJERES; la Defensora del Público de Argentina; la directora de Canal 14; las defensoras de las audiencias de Radio Educación, del Instituto Mexicano de la Radio (IMER), de la Radio de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), de la Universidad Autónoma de Metropolitana (UAM) Radio y de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

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:

- Con los centros de Integración para Migrantes, en marzo, se realizó una reunión virtual con el objetivo de definir acciones para capacitar a su personal y que incorporen las perspectivas de derechos humanos y de género en los servicios que ofrecen a la población migrante, con énfasis en las mujeres. Se acordó que, por parte de los Centros, se enviarían documentos que permitan conocer mejor los servicios que ofrecen y las acciones que realizan con el fin de hacer recomendaciones para incorporar la perspectiva de género y derivar un programa de capacitación.
- Con el Instituto Nacional de Educación para Adultos (INEA), se trabaja en la identificación de opciones para capacitar en línea a su población usuaria y figuras educativas. Para tal fin, en marzo se participó en dos reuniones de trabajo con personal de la Dirección Académica del INEA, en las 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

se acordó compartir las ligas de los cursos en línea que oferta el INMUJERES para determinar si responde a las necesidades y el perfil y que el Instituto revisará los contenidos elaborados por el INEA para retroalimentar y fortalecer la incorporación de la perspectiva de género.

- Con la Fundación Construyendo y Creciendo A.C., se elaboró el diseño didáctico, materiales e instrumentos para un curso encaminado a que sus asesoras y asesores educativos desarrollen habilidades y competencias para elaborar acciones para la igualdad entre mujeres y hombres y prevención y atención de las violencias contra las mujeres, desde una perspectiva de género. El curso consta de cinco sesiones, distribuidas quincenalmente, de las cuales se impartieron cuatro (dos en febrero y dos en marzo).
- Se atendieron las solicitudes de las siguientes instituciones interesadas en migrar los cursos en línea del INMUJERES a sus plataformas: la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), el IMSS, la SEP, el Centro Nacional de Inteligencia (CNI) y Petróleos Mexicanos (PEMEX).

Entre los principales resultados destaca que: la SEDENA cuenta con el curso “Súmate al Protocolo” migrado a su plataforma y enviará el reporte de personas capacitadas al cierre del año; la SEP migró el curso “Súmate al Protocolo” y aún se continua en proceso de migración del curso “Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres”; el IMSS migró los cursos “Súmate al Protocolo”, “Claves para la igualdad entre mujeres y hombres” y “Por una vida libre de violencia” en su segunda plataforma de formación a cargo de la División de Educación Permanente en Salud, de la Coordinación de Educación en Salud y enviarán el reporte de personas capacitadas al cierre del año.

Con PEMEX y el CNI aún se trabaja en la identificación de opciones para lograr la migración de los cursos del INMUJERES, debido a algunas dificultades técnicas y de seguridad en sus plataformas.

Seguimiento a la operación de la certificación con el CONOCER y prestadores de servicios

De enero a marzo se certificaron 375 mujeres y 77 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			2				16	4				1	18	5
EC0433 coordinación de refugios para mujeres víctimas de violencia familiar, sus hijas e hijos							12				3		15	0

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

EC0497 Orientación telefónica a mujeres y víctimas de la violencia basada en el género				1	4	7	30						34	8
EC0539 Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género	4				11	1	262	58	9	1	2	1	288	61
Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF									20	3			20	3
Total	4	0	2	1	15	8	320	62	29	4	5	2	375	77

*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 31 de marzo de 2022.

Adicionalmente, entre febrero y marzo, fueron atendidas cinco solicitudes para operar estándares del Sector para la Igualdad, realizadas por soluciones de certificación y capacitación autorizadas por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). 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
Febrero	ECE Academia de Formación y Desarrollo Policial Puebla-Iniciativa Mérida "General Ignacio Zaragoza"	EC0539 Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género	Dictamen pendiente por falta de materiales probatorios
Febrero	ECE Fundación para el Desarrollo Humano Civika	EC0497 Orientación telefónica a mujeres y víctimas de la violencia basada en el género	No favorable
Febrero	ECE Instituto de Capacitación del Estado de Puebla	EC0308 Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres. Nivel básico.	No favorable
Febrero	Especialistas en Asesoría, Consultoría y Capacitación PR&M, H S.C.	EC0539 Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género	Dictamen pendiente por falta de materiales probatorios El prestador de servicios envió esta información en marzo y está en proceso de revisión

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados			
Marzo	Universidad de Guadalajara	EC0539 Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género	Revisión en curso
<p>Fuente: Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos, Secretaría Ejecutiva, INMUJERES. La información se reporta con corte al 31 de marzo de 2022.</p> <p>El INMUJERES elaboró el “Informe anual de resultados de la evaluación de satisfacción de personas usuarias y recomendaciones de mejora para la certificación en género 2021”, a partir de la sistematización de las encuestas de satisfacción de las personas usuarias y de entrevistas a la parte contratante de estos servicios; el informe presenta los hallazgos de las áreas de oportunidad y fortalezas y aporta propuestas de mejora para los estándares registrados con el CONOCER. Se presentó, en marzo, en la 6ª Reunión Anual con Prestadores de Servicios de Certificación, vía la <i>Zoom</i>, y se generaron acuerdos para avanzar en la mejora continua de los servicios de alineación y evaluación con fines de certificación.</p> <p>Por último, el Instituto revisó el “Protocolo para la atención a víctimas y para la elaboración del análisis de riesgo en los casos de violencia política contra las mujeres en razón de género” elaborado por el Instituto Nacional Electoral (INE), con la finalidad de valorar la viabilidad de normalizar y certificar las competencias que implica la realización de la función de quienes atienden este tipo de casos. El análisis del documento no proporcionó la información suficiente para determinar la factibilidad del proyecto, por lo que actualmente se coordina la realización de entrevistas con personal que atiende este tipo de casos para contar con los insumos necesarios para sustentar la decisión de elaborar o no el estándar de competencia.</p>			
Obstáculos y oportunidades durante la operación			
<p>En este ejercicio de rendición de cuentas y transparencia, el INMUJERES reconoce el profesionalismo y el trabajo coordinado con los organismos públicos y privados que participan en la tarea de consolidar una sociedad con más y mejores oportunidades de desarrollo para las mujeres en los ámbitos educativo, económico, político y cultural, sin olvidar que aún existen desafíos en temas prioritarios como la superación de la pobreza o la erradicación de la violencia contra las mujeres.</p> <p>Para más información consultar el Informe de Resultados del Instituto Nacional de las Mujeres, periodo Enero-marzo 2022.</p>			

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 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.

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 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

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

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 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.
- 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,

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)

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 **primer 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 1. Coordinar y promover la implementación de la PNIMH para contribuir al bienestar, la justicia y a una vida libre de violencia para mujeres y niñas

Para asegurar y fortalecer la estrategia de implementación de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PNIMH), el INMUJERES promueve que todas las dependencias y entidades públicas de los tres poderes del Estado, incorporen en su trabajo la perspectiva de género, la perspectiva intercultural, la de igualdad y no discriminación, así como la perspectiva de desarrollo territorial con identidad, en todas las etapas de vida de las mujeres para que, de esta manera, se fomente la atención a las mujeres que han sido históricamente excluidas y discriminadas: mujeres indígenas, mujeres rurales, mujeres con discapacidad, mujeres adultas mayores, niñas y adolescentes, entre otras. Se busca fortalecer la atención que el Estado mexicano otorga a la desigualdad estructural, la cual afecta a las mujeres de forma desproporcional.

Estrategia 1.1. Impulsar y coordinar los mecanismos institucionales a nivel nacional que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas

El INMUJERES establece acciones para promover el cumplimiento de la PNIMH dirigidas al fortalecimiento institucional de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) es uno de los elementos estratégicos que contribuyen a generar las condiciones para implementar la política de igualdad. Con este propósito, el INMUJERES opera el Programa de Fortalecimiento de la Transversalización de la Perspectiva de Género

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

(PFTPG), con el fin de impulsar y facilitar el acceso de los MAM³³ 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.

En este contexto, el INMUJERES tiene una coordinación estrecha con los MAM, mediante la suscripción de convenios específicos de Colaboración, para conjuntamente contribuir a la igualdad de oportunidades y al ejercicio de los derechos de las mujeres en las entidades federativas, en los municipios y en las alcaldías de la Ciudad de México.

Objetivo 2. Orientar y fortalecer el quehacer público y privado para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres

Las actividades que se reportan en este apartado tienen como objetivo coadyuvar en la obligación del Estado mexicano para asegurar que todas las dependencias y entidades públicas, en especial las del ámbito federal, cuenten con los instrumentos técnicos y las capacidades institucionales para implementar las medidas de carácter temporal, que contribuyan a acelerar el avance de las mujeres. La estrategia para atender este problema público será la de contribuir con los programas prioritarios de la Presidencia de la República, para que cuenten con conocimientos e instrumentos técnicos que faciliten avanzar hacia la igualdad sustantiva para mujeres y hombres, con perspectiva intercultural, de no discriminación, de ciclo de vida, así como con perspectiva de desarrollo territorial con identidad.

Estrategia 2.2. Fortalecer la acción de las instancias de las mujeres en las entidades federativas y los municipios en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Una prioridad del INMUJERES es fortalecer institucionalmente a los MAM para que contribuyan a la igualdad de oportunidades y el ejercicio de los derechos de las mujeres en las entidades federativas, en los municipios y en las alcaldías de la Ciudad de México con el propósito de disminuir las brechas de desigualdad de género mediante el diseño y ejecución de acciones de atención y medidas especiales de carácter temporal.

El PFTPG contribuye al cumplimiento de la PNIMH señalada en la LGIMH, a lo establecido en el PND 2019-2024 y al PROIGUALDAD 2020-2024 y se suma al compromiso del Gobierno Federal de brindar beneficios directos a las mujeres con el propósito de alcanzar su bienestar.

Avances reportados:

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

En el marco del PFTPG 2022, 886 MAM registraron proyecto –32 IMEF en Modalidad I y 854 Instancias Municipales de las Mujeres (IMM) en Modalidad II–. De los cuales ingresaron a revisión de la Comisión para la Validación de Proyectos (CVP) los proyectos de 568MAM (32 IMEF en Modalidad I y 536 IMM en Modalidad II); finalmente la CVP validó los proyectos de los 568 MAM que ingresaron (32 IMEF en Modalidad I y 536 IMM en Modalidad II). De los 886 MAM, 292 IMM no cumplieron con la documentación jurídica y del proyecto, 23 IMM quedaron fuera del proceso por tener adeudo de años anteriores y tres IMM declinaron su participación, por lo que no ingresaron a revisión de la CVP.

Se rebasó la meta programada en el periodo debido a que un número mayor de IMM registradas en la Modalidad II cumplieron con los criterios generales para la formulación de su proyecto.

La distribución por entidad federativa de los MAM que su proyecto fue validado por la CVP es la siguiente: Aguascalientes, tres; Baja California Sur, una; Campeche, dos; Colima, tres; Chiapas, 14; Chihuahua, tres; Ciudad de México, una; Durango, cuatro; Guanajuato, 21; Guerrero, ocho; Hidalgo, 42; Jalisco, 39; Estado de México, 35; Michoacán, 19; Morelos, 12; Nayarit, dos; Nuevo León, tres; Oaxaca, 167; Puebla, 61; Querétaro, una; Quintana Roo, dos; San Luis Potosí, seis; Sinaloa, cinco; Sonora, dos; Tabasco, tres; Tamaulipas, 10; Tlaxcala, 19; Veracruz, 31; Yucatán, 11, y Zacatecas, seis.

³³ En el marco del PFTPG son las IMEF, las Instancias Municipales de las Mujeres (IMM) y las unidades administrativas u homólogas a las IMM en las alcaldías de la Ciudad de México.

**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 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.

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, queer, genderqueer, *non-conforming*, entre otros.). 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

Las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres 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 origen 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 mujeres y hombres existen, 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: mujeres, hombres, no-binario, transgénero, 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 igualdad 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. En el primer trimestre del año, 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. Si bien la virtualidad ha permitido que las actividades logren mayor difusión, debido al semáforo epidemiológico de la Ciudad de México se ha logrado pasar diversas presentaciones artísticas y culturales al formato presencial pero no se llegó a la meta programada.

De esta forma, por ejemplo, mediante el Programa de Teatro para Adultos de la Coordinación Nacional de Teatro, continuó haciendo especial 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, como la puesta en escena escrita y dirigida por Aline Menasse, Homenaje a Virginia Woolf, a 80 años de su muerte. En el mismo sentido, el programa de Extensión Cultural junto esfuerzos con la Compañía Nacional de Teatro y así contar con la participación de dos actrices del elenco estable de la Compañía para una lectura en voz alta de un texto de Guadalupe Amor, en el marco del Día Internacional de la Mujer.

Durante el mes de marzo, en el que se conmemora el Día de la Mujer, se hizo especial énfasis en visibilizar la labor de las mujeres que han dedicado su vida al arte y en la concientización de la necesidad de generar cambios actitudinales para eliminar estereotipos y roles de género en los campos laboral, social y cultural. Así, varios centros de trabajo colaboraron, por ejemplo, con el XXVI Encuentro Internacional – XXI Iberoamericano de Mujeres en el arte; en este, la Coordinación Nacional de Danza programó varias interpretaciones a cargo de diferentes grupos de danza. De la misma forma, la Coordinación Nacional de Música y Ópera también contribuyó con la labor que realiza el colectivo Mujeres en el Arte, con conciertos protagonizados por mujeres artistas. Gracias a que se procuró la programación de las mujeres de los grupos artísticos de la CNMO, se alcanzó una participación del 40% de mujeres en las actividades de la Coordinación.

El Ceprodac continuó realizando nuevas producciones y emisiones para el ciclo de conversatorios Testimoniales, enfocadas durante febrero y marzo en personalidades femeninas del arte y la cultura. 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.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este trimestre, la Compañía Nacional de Ópera tuvo dentro de su programación tres diferentes paradigmas (con Atzimba, de Ricardo Castro; La italiana en Argel, de Gioachino Rossini y Madama Butterfly, de Giacomo Puccini) para reflejar diferentes condiciones que la mujer ha adoptado, así como las cualidades atribuidas a su género, por diferentes circunstancias, como la fidelidad, lealtad, sabiduría, fortaleza e independencia de acción y de pensamiento.

Por último, para la Red de Museos INBAL la búsqueda de la consolidación de actividades, programas y demás acciones en torno a la igualdad de género no solo se relacionó en este periodo con la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, sino que, en los dos primeros meses del año destacó la importancia de un criterio de paridad en las acciones de los recintos desde su concepción, así como en la labor dentro de los equipos. Es decir, con independencia de los abordajes que los museos ejecuten enmarcados en los temas y problemáticas de género, la presencia y participación de las mujeres en todos los ámbitos del trabajo museístico es cada vez más visible, consciente y transversal. Se contó con acciones específicas, nuevas y otras de continuidad, exprofeso sobre temáticas de género, tales como los conversatorios del Museo de Arte Carrillo Gil con profesionales del arte, el proyecto Analógicas, de Ex Teresa Arte Actual, así como el ciclo Mujeres del Salón de la Plástica Mexicana.

Número de acciones o actividades en torno a la igualdad de género en el primer trimestre: **184**

Número de asistentes a las acciones o actividades en torno a la igualdad de género: **120,923**

Todas las acciones y actividades anteriores se enmarcan en las siguientes líneas de acción de:

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.

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

Las actividades en torno a la igualdad de género tienen el propósito de hacer visibles hacia adentro y hacia afuera las oportunidades y obstáculos a los que se enfrenta la mujer (y otras identidades y expresiones de género) para así deconstruir y dar paso a una visión más incluyente e igualitaria. Se busca con estas actividades romper estereotipos, enfatizar obras creadas y/o interpretadas por mujeres, y que se logre reflexionar en torno a problemáticas prevalentes en forma de discriminación, violencia, micro-agresiones, techos de cristal, etc., que enfrentan las mujeres de forma cotidiana.

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

Partiendo de estos hechos históricos (tanto rutinarios cuanto estructurales, que se manifiestan en discriminación, disparidad en ingresos, normalización de micro-agresiones en el discurso artístico) es que, por ejemplo, la Coordinación Nacional de Teatro ha buscado propiciar un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia de género y reconocer a las directoras, dramaturgas y creadoras mexicanas que han tenido poca visibilidad a lo largo de la historia del teatro mexicano, con el objetivo de acortar la brecha laboral y de reconocimiento entre creadores y creadoras. 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.

La Compañía Nacional de Danza, al igual que la Compañía Nacional de Teatro, busca mantener la igualdad de género y oportunidades equitativas en los diversos aspectos de su entorno laboral: administración, actividades artísticas, así como técnicas de producción, creación y operación. Para el Ceprodac, el inicio de año presentó el reto de crear y producir una obra nueva que marcara el ritmo y la capacidad creativa del nuevo elenco a partir de la temática global de ser mujer, pero desde perspectivas personales. El Centro aprovechó la oportunidad de mostrar una obra en proceso, lo que permitió establecer un diálogo entre el público y el elenco. 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.

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 reconoce como una oportunidad no sólo que hay cada vez una mayor participación de las mujeres en las prácticas artísticas, sino que se ha ido consolidando la presencia activa de las mujeres en las distintas acciones y labores que llevan a cabo los museos en todos los niveles.

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.

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.

**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

Si se cumplió la meta ya que en este trimestre no se programó la entrega de ninguna beca, no obstante, se desarrollaron las siguientes actividades:

- Elaboración y publicación de la Convocatoria para la Modalidad de Apoyo para la Titulación.
- Se llevaron a cabo las reuniones de Capacitación para las 15 escuelas que aplican para esta modalidad de Beca.
- Elaboración del Cronograma de actividades.
- Integración de los Comités de Becas.
- Recepción de solicitudes y documentación soporte.
- Solicitud de confronta para evitar duplicidades en el otorgamiento de las becas.
- Primera revisión sobre el cumplimiento de requisitos establecidos para esta Modalidad de Beca.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

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 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.

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 marzo de 2022, la DGFP ofreció 2 actividades de capacitación, en las que aprobaron **381** personas servidoras públicas, de las cuales, 226 fueron mujeres y 155 hombres (ver Anexo 1 Población Atendida); lo que significó el **94.54%** de aprobación respecto a las **403** personas que asistieron a las capacitaciones, 236 mujeres y 167 hombres (Ver anexo 3 Notas adicionales); **2.87** puntos porcentuales por arriba de la meta programada al periodo de **91.67%**. Cabe precisar que, para el desglose del Anexo 1 únicamente se consideran las personas que aprobaron las actividades académicas.

El comportamiento del indicador obedeció a 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, factor que influyó para que el porcentaje de personas aprobadas fuera mayor a lo programado.

Las actividades académicas fueron impartidas mediante la plataforma institucional de educación a distancia que administra la DGFP, lo cual permitió al personal acceder a ésta desde sus casas, lo que contribuyó a que las personas servidoras públicas aprovecharan en mayor medida las actividades de capacitación.

Cabe señalar que, las dos 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).
2. Los derechos humanos y la transversalidad desde la Perspectiva de Género (Curso).

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Nota: Cabe destacar que, las cifras reportadas que arroja el Sistema de Información de la Profesionalización (SIP) son por persona.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se presentaron obstáculos ni oportunidades durante el periodo que se reporta.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: 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 androcentristas 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 discriminan y violentan 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 primer trimestre del 2022, se impartieron **4** actividades de capacitación en línea dirigidas a personas servidoras públicas de los tres niveles de gobierno; con un total de **181** personas servidoras públicas capacitadas: **107** mujeres y **74** 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 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.

Las cuatro actividades correspondientes al primer trimestre fueron las siguientes:

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),

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.

- **Porcentaje de aprobación de personas indígenas y afromexicanas que asistieron a cursos de derechos humanos y violencia de género, en 2022.**

Al primer trimestre del 2022, se realizaron **3** actividades de capacitación en línea con un total de **122** personas indígenas y público en general, **88** mujeres y **34** 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 mayor cumplimiento con respecto a la meta programada obedeció a que las personas mostraron mayor 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.

Las cuatro actividades correspondientes al primer trimestre fueron las siguientes:

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

De manera adicional, se impartió a 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. Las personas no están contabilizadas en este indicador, derivado de que ninguna se auto reconoció como persona indígena.

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.

- **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 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; lo que representó el **100%** de la meta programada al periodo.

Se colocaron 30 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.

Asimismo, se difundieron 4 banners en el correo institucional Para Ti, con el tema los Derechos de las personas imputadas, víctimas u ofendidas en lenguas indígenas.

Asimismo, la información se envió en formato digital a la Universidad Intercultural del Estado de San Luis Potosí para su difusión.

- **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 primer trimestre del 2022, no se registró avance en el indicador, debido a que las actividades se programaron a partir del segundo trimestre.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

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, ya que este tema aún es complicado que se acepte en comunidades indígenas.

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: 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
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 primer trimestre de 2022, la FGR contó con 18,623 personas servidoras públicas activas;

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

de las cuales 8,123 son mujeres (43.62%) y 10,500 hombres (56.38%); por lo que la brecha porcentual de género en cuanto a la composición de la plantilla del personal es del 12.76%.

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, los datos más 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 marzo 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:

- 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.

- **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 conjunto con la Dirección General de Formación Profesional (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. Se contempla tenerlo listo para su impartición a partir del tercer trimestre del año.

- **Porcentaje de avance en el desarrollo de una capacitación en línea, especializada para personal sustantivo.**

Al primer trimestre no se reportan avances en el indicador, debido a que se programaron a partir del segundo trimestre, 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.

- **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.**

En el periodo enero-marzo no se reportan avances, ya que el indicador es de periodicidad anual.

- **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.**

Durante el primer trimestre, en el marco del 8 de marzo Día Internacional de la Mujer, se impartieron 3 conferencias en línea.

- Conferencia "Vientres de alquiler" en la que participaron 124 personas (99 mujeres y 25 hombres) que corresponden al número de personas que remitieron su evaluación de satisfacción (ver Anexo 1. Población atendida) y de las cuales 118 presentaron calificación satisfactoria (donde predomina el valor de "bueno").
- Conferencia "Igualdad de género hoy: Principales retos para la igualdad entre mujeres y hombres en México". Se contó con la participación de 171 asistentes (119 mujeres, 50 hombres y 2 personas de quienes no se cuenta con información sobre su sexo).
- Conferencia denominada "Mujeres diversas, diversos feminismos". Se contó con la participación de 75 personas (49 mujeres y 26 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

Por lo anterior, la UIG obtuvo **118** evaluaciones con calificación satisfactoria (donde predomina el valor de “bueno”), lo que representó el **95.16%** de las **124** evaluaciones recibidas por la UIG, **5.16** puntos porcentuales arriba de la meta programada al periodo de **90%**. La variación obedeció a que el tema de la conferencia que se evaluó era innovador y el abordaje por parte de la ponente resultó de gran interés para las personas participantes.

Debido a las fechas en que la segunda y la tercera conferencia se llevaron a cabo (24 y 31 de marzo, respectivamente), aún no se cuenta con las evaluaciones de satisfacción; por lo tanto, no se reportan en el Anexo 1. Población atendida. Las evaluaciones correspondientes a esta actividad se reportarán en el segundo trimestre.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El obstáculo principal, con relación a la grabación de una de las conferencias faltantes para concluir el curso sobre servicios periciales, ha sido la comunicación con el ponente invitado, debido a la saturación de su agenda, y que se encuentra en Granada, España, aunado a que solo se cuenta con su correo electrónico; por lo que no se ha logrado tener una comunicación fluida para coordinar el desarrollo de su conferencia.

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 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 primer 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	1	202
Hombres	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Niñas	39	42	16	19	14	16	7	12	2	167
Niños	6	11	3	15	8	7	4	7	0	61
Total	63	70	34	81	41	60	26	53	3	431

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 primer trimestre del ejercicio fiscal de 2022, se terminaron **41** carpetas de investigación: 0 por criterios de oportunidad, 4 por acuerdos reparatorios cumplidos, 1 por suspensión condicional del proceso cumplido, 2 por juicio abreviado, 1 por juicio oral, 17 por no ejercicio de la acción penal, 6 por acumulación, 6 por abstención de investigar y 4 por incompetencia; lo que representó el **4.86 %** respecto de las **843** carpetas de investigación en trámite, **0.06** puntos porcentuales por debajo de la meta programada al periodo de **4.92 %**.

La variación en el indicador obedeció principalmente, a que al perseguirse delitos de alta complejidad, se incrementan los tiempos de investigación; asimismo, los resultados se vieron afectados por el ritmo de trabajo de las autoridades jurisdiccionales, ya que de ellos dependen las revisiones de las suspensiones condicionales del proceso, los juicios abreviados y orales, no obstante al desagregarse los tipos de terminación, se observa que se ha mantenido un continuo trabajo por parte de las y los Agentes del Ministerio Público de la Federación, quienes valoran y analizan los expedientes a cargo, conforme al Modelo Colaborativo de Operación Institucional, lo que, al mantener los Equipos de Investigación enfocados por materia, 3 en delitos de violencia contra las mujeres, 2 en materia de Trata de Personas y 2 en delitos cometidos contra niños, niñas y adolescentes, ha permitido establecer procedimientos objetivos de priorización de casos, implementación de los criterios operativos para la depuración y la agilización en la determinación de investigaciones no complejas, de conformidad con la circular C/011/18 mediante la cual se dan a conocer los Lineamientos Operativos.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Es pertinente señalar que en lo que corresponde a carpetas de investigación, al mes de marzo se iniciaron 104 carpetas de investigación, 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 federativas³⁴: Chiapas (1), Ciudad de México (78), Estado de México (2), Hidalgo (2), Oaxaca (1), Puebla (1), Sinaloa (1), Tlaxcala (1), Extranjero (9) y 8 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 primer trimestre de 2022 se otorgaron **5,498** servicios a víctimas de violencia de género extrema y trata de personas, lo que representó el **15.02%** respecto de los **36,607** programados a realizar en el año, **6.72** puntos porcentuales por debajo de la meta programada al periodo de **21.74%**.

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 virtud de que las entidades federativas mostraron cautela con respecto a los traslados de las víctimas, disminuyendo considerablemente, por ejemplo, los de vía aérea. 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/o casos de víctimas que requieran la protección y servicios que brinda la Dirección de Vinculación Institucional y el Refugio Especializado.

Cabe señalar que la FEVIMTRA realiza las acciones correspondientes, a fin de mejorar la atención que brinda a las víctimas manteniendo la calidad y calidez, contribuyendo con la debida diligencia, el acceso a la justicia y el respeto a los Derechos Humanos, así como las gestiones con la Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones de la FGR, con la finalidad de sistematizar el registro de los servicios proporcionados.

Respecto a los servicios otorgados por la FEVIMTRA a través de la Dirección de Vinculación Institucional y del Refugio Especializado, se encuentran:

Apoyo psicológico: consiste en una primera instancia, en brindar acompañamiento psicoemocional y atención en crisis a víctimas, directas e indirectas, durante el proceso jurídico, facilitando la libre expresión de emociones en un espacio de seguridad y confort, bajo una perspectiva de género y pleno respeto a sus derechos humanos. Dentro del Refugio Especializado, se trabaja en un proceso terapéutico, mediante el cual se busca la modificación de conductas nocivas, disminuir riesgos (ideas suicidas), reducir el deterioro y los trastornos emocionales derivados de la violencia de género ejercida en su contra; mediante la promoción del empoderamiento y autonomía como mecanismos internos que les permitan desarrollar un proyecto de vida.

Apoyo legal: a través de esta área se escucha detenidamente a las víctimas para identificar con precisión a sus necesidades e intereses de regresar a su lugar de origen o residencia; se les orienta y asesora sobre sus derechos; se les canaliza para que realicen trámites legales ante las autoridades competentes, se da seguimiento a sus procesos jurídicos y se brinda acompañamiento durante las diligencias ministeriales, en caso de ser necesario.

Trabajo social: en esta área se apoya a las víctimas a restablecer el tejido social que se pierde como consecuencia del aislamiento que provoca la violencia de género extrema y la trata de personas, acercando y contactando a las víctimas con recursos institucionales y de la sociedad civil que puedan satisfacer sus necesidades inminentes. De igual manera se les apoya a crear o fortalecer las redes de apoyo familiares y vinculación de las y los usuarios con la sociedad para la reconstrucción de su proyecto de vida.

³⁴ 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 primer trimestre del 2022, se llevaron a cabo 139 pruebas concluidas con perspectiva de género, a solicitud de las y los Agentes del Ministerio Público de la Federación (AMPF); 102 en materia de psicología y 37 en materia de trabajo social.

- **Refugio Especializado en 2022.**

Al primer trimestre de 2022 se brindó atención a 14 personas, de ellas, 3 ingresaron al Refugio en el periodo que se reporta, las tres son mujeres víctimas directas por el delito de trata de personas.

Los servicios proporcionados a las víctimas del Refugio Especializado durante el primer trimestre de 2022 fueron 4,307 desglosados de la siguiente manera: 2,051 de apoyo psicológico; 39 de apoyo legal; 698 de trabajo social; 871 de salud; 409 de pedagogía; 167 acompañamientos y 72 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 curriculum vitae, búsqueda de vivienda y de empleo, reingreso a la escuela o para acceder a cursos de capacitación laboral, entre otros).

Si bien la atención a las víctimas es compleja, sistemática y amplia, esta no se limita a cuestiones estadísticas, sino que logra trascender hacia un acompañamiento profesional, especializado y continuo que se ofrece para lograr el compromiso institucional y social.

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.
- 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".

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 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 primer trimestre de 2022, se brindó atención de manera emergente a través de la Dirección de Vinculación Institucional, a 137 víctimas (121 mujeres y 16 hombres) en 1,191 servicios, desglosados de la siguiente manera: 302 apoyo legal, 544 apoyo psicológico, 261 servicios de trabajo social, canalizaciones a otras instituciones y seguimientos a víctimas y 84 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.**

Durante el primer trimestre de 2022 no se reportan avances en el indicador debido a que no se contó con las condiciones necesarias para aplicar las evaluaciones al finalizar la actividad de capacitación y las de orientación, principalmente porque las actividades se proporcionaron en línea y la posibilidad para establecer contacto directo con las personas asistentes fue difícil, sin embargo, se informa que el personal de la FEVIMTRA proporcionó una actividad de capacitación dirigida a personas servidoras públicas cuyas actividades están relacionadas con identificar y alentar la denuncia de los delitos competencia de la FEVIMTRA y dos actividades de orientación dirigidas a la población para alentar su denuncia (Ver Anexo 3 Notas Adicionales).

Las actividades correspondientes al primer trimestre se reprogramaron para los siguientes trimestres, a fin de alcanzar la meta establecida para 2022.

- **Porcentaje de niñas, niños y adolescentes localizados respecto del total de niñas, niños y adolescentes cuya desaparición fue difundida mediante alertas y prealertas.**

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al primer trimestre de 2022, la Coordinación Nacional del Programa Alerta AMBER México operada por la FEVIMTRA, registró un avance del **58.14%**, al localizar a **25** niñas, niños y adolescentes (NNA) de las **43** alertas activadas, correspondientes a 32 mujeres y 11 hombres, **4.02** puntos porcentuales por debajo de la meta programada al periodo de **62.16%**. La variación obedeció a un mayor número de localizaciones y de activaciones, como resultado de la difusión de las activaciones a nivel nacional, en más de dos entidades federativas, aunado a que, las activaciones que se realizan desde la FGR a través de FEVIMTRA en su carácter de Coordinación Nacional del Programa, son a petición de las Fiscalías Generales de las entidades federativas. Adicionalmente, se informa que en este primer trimestre hubo 5 localizaciones correspondientes a activaciones de años anteriores.

Asimismo, la FEVIMTRA en su carácter de Coordinación Nacional del Programa, mantuvo una estrecha colaboración con las Coordinaciones Estatales. Es importante hacer hincapié en que las cifras que se reportan no representan la totalidad de activaciones que pueden haberse realizado al interior de cada entidad federativa, y las activaciones de cada entidad, tampoco representan la totalidad de casos de desaparición de NNA, ya que se ciñen a aquellos casos en los que resultó procedente la activación del mecanismo.

En el primer trimestre, en el ejercicio 2022 se atendieron 1,931 llamadas y 508 correos electrónicos, tomando en consideración la difusión que se dio a los servicios que brinda la FEVIMTRA, así como de las diversas pláticas que se brindaron en escuelas y otras instituciones públicas. Las 1,931 llamadas permitieron proporcionar orientación ciudadana a 1,447 personas (919 mujeres y 528 hombres); información acerca de la violencia contra las mujeres a 40 personas (33 mujeres y 7 hombres), información del Programa Alerta AMBER México a 443 personas (322 mujeres y 121 hombres), así como información sobre trata de personas a una persona (1 hombre).

Los servicios que brinda la FEVIMTRA a través de su Centro de Atención Telefónica (CAT) y del Programa Alerta AMBER México, son servicios abiertos a la población en general mediante los cuales se orienta a las personas usuarias respecto de su caso en particular y se les proporciona información sobre las diversas alternativas institucionales que pueden brindarle ayuda. Finalmente, y en lo que se refiere al Programa Alerta AMBER México, este último está orientado a la búsqueda y localización de niñas, niños y adolescentes, siendo ellos una parte de la sociedad especialmente vulnerable ante la posible comisión de diversos delitos.

Cabe mencionar que, a través del CAT de la FEVIMTRA, se reciben llamadas telefónicas y correos electrónicos de denuncia de hechos probablemente constitutivos de delitos de violencia contra las mujeres. Cuando de dichas denuncias, se desprenden hechos que no son de competencia federal, se orienta a la ciudadanía a acudir a las fiscalías locales, cuando de lo narrado se precisa el lugar de los hechos; mientras que para los casos en los que se desconoce totalmente el lugar de lo ocurrido, se orienta al 911.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos

Obstáculos y oportunidades durante la operación

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 NNA 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.³⁵

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% de mujeres estaba a cargo y el 76% eran hombres³⁶.

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 recibido 2,039 (43%) denuncias por parte de mujeres susceptibles de constituir un delito electoral, mientras que 2,673 (50%) planteamientos corresponden a denuncias por parte de hombres.

El 13 de abril de 2020 la violencia política contra las mujeres en razón de género fue tipificada como delito, además de contemplarse reformas en otros ordenamientos legales en la materia. Esto 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.

³⁵ <https://www.redalyc.org/pdf/270/27032150005.pdf>

La Encuesta Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Justicia Municipal se actualizó en 2014-2015, pero no se establece una distinción a municipios que se rigen por usos y costumbres, en el portal se especifica que se centra en las funciones de gobierno, seguridad pública, justicia municipal, agua potable y saneamiento, residuos sólidos urbanos y medio ambiente

<https://www.inegi.org.mx/programas/cngmd/2015/default.html#Tabulados>

El INEGI elaboró con ONU Mujeres un atlas, pero considera población indígena y participación política (lo denomina toma de decisiones) por separado, y mediante el cual solo podemos saber cuántas mujeres ocupan cargos sin conocer si son de comunidades indígenas:

http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/

³⁶ Sistema de Indicadores de Género

http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra_indicador.php?cve_indicador=259&Switch=1&Descripcion2=Distribuci%EF%BF%BDn%20porcentual&indicador2=257&original=0&fuente=259.pdf&IDNivel1=

Consultado el 09 de abril de 2021.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

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 primer trimestre de 2022, no se realizó avance debido a que la elaboración del protocolo está programada a partir del segundo semestre; sin embargo, se ha avanzado en la elaboración del anexo técnico para la contratación de dicho servicio. De acuerdo con el proceso administrativo, se encuentra en la etapa de liberar la suficiencia presupuestal para realizar dicho servicio.

- **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 primer trimestre de 2022, se informa que se contó con el anexo técnico para la contratación del servicio. De acuerdo con el proceso administrativo, se encuentra en la etapa de liberar la suficiencia presupuestal para realizar dicha actividad.

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 primer 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 31 de marzo de 2022, la FGR contó con 18,623 personas servidoras públicas activas; de las cuales 8,123 son mujeres (43.62%) y 10,500 son hombres (56.38%); por lo que la brecha porcentual de género en cuanto a la composición de la plantilla del personal es del 12.76.

Asimismo, la FGR al mes de marzo de 2022 contó con 8,169 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, Policía de Investigación/Agente de la Policía Federal Ministerial y Peritos, del total 2,831 son mujeres (34.66%) y 5,338 son hombres (65.34%), por lo que la brecha porcentual de género en cuanto a la composición del personal sustantivo es del 30.68, es decir, más del doble de la brecha porcentual que se observa en la plantilla general de la institución.

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

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

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 marzo del 2022, la Dirección General de Recursos Humanos y Organización (DGRHO) realizó las gestiones de pago de un total de 52 facturas por concepto de inscripción y/o colegiaturas con cargo al

ANEXO 2 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 2022, lo que representó el 100% de las 52 facturas recibidas para pago, y 10 puntos porcentuales por encima de la meta programada al periodo de 90.00%.

El comportamiento de la meta obedeció a que la DGRHO realizó un 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 32 hijas e hijos, 17 mujeres (53%) y 15 hombres (47%), de 23 personas servidoras públicas fallecidas (1 mujer y 22 hombres) en cumplimiento de sus funciones. Las personas beneficiarias cursan los siguientes niveles educativos: primaria (10), secundaria (9), bachillerato (9) y licenciatura (4). (Ver Anexo 1 Población Atendida).

Cabe resaltar que el total de hijas e hijos de personas servidoras públicas fallecidas a que son beneficiarios de la ayuda económica extraordinaria, puede variar, ya que en cada término de ciclo escolar (anual, semestral, cuatrimestral, según sea el caso) se tiene que renovar la citada ayuda otorgada, si las interesadas y los interesados 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-marzo 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.**

Al cierre del primer trimestre de 2022, en el marco de la investigación con título provisional “Feminicidio y delitos de violencia contra las mujeres”, es importante considerar que los datos cualitativos y cuantitativos, respecto a la violencia familiar, homicidios dolosos de mujer y feminicidios, son producto del seguimiento a cifras oficiales registradas mensualmente por el SESNSP, razón por la que se analizan de manera permanente y son utilizadas en los temas que se han realizado sobre feminicidio y violencia contra las mujeres. El indicador es de periodicidad anual, sin embargo, se realizaron entre otras, las siguientes actividades:

- ✓ 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.
- ✓ Elaboración del artículo: “*Las mujeres y la guerra en Ucrania*” que derivó de la consulta de varias fuentes de información para llevar a cabo el análisis de la evolución de la cultura patriarcal como uno de los factores que contribuyen a la generación de violencia misógina y en consecuencia la consumación de delitos contra las mujeres, 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.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- ✓ Elaboración de 9 infografías sobre los delitos de feminicidio, violación y violencia familiar donde se analizó el comportamiento de los delitos que se presentó durante el primer trimestre de 2022.

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 Agencia EFE sobre "incremento de cifras de Feminicidio en 2022."
- ✓ Entrevista para Televisa Digital N+MEDIA sobre "Feminicidio y violencia contra mujeres."
- ✓ Entrevista para el medio digital Expansión Política, sobre "incremento de Feminicidios."
- ✓ Entrevista para el programa Es la hora de Opinar, Foro TV sobre "incremento de feminicidios 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 feminicidios?"
- ✓ Entrevista para el Canal TV ADN40 con el tema "Los feminicidios en México."
- ✓ Entrevista para El Heraldo Radio, con el tema "¿Se ha detenido la ola de feminicidios en México?"
- ✓ Entrevista para el periódico "El Sol de Tampico" sobre "Feminicidio en México."
- ✓ Entrevista para ABC Radio con el tema "¿Feminicidios 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 feminicidio."

- **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 primer trimestre de 2022, el Instituto Nacional de Ciencias Penales no tuvo actividades de capacitación en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Lo anterior, atiende a que, para llevar a cabo capacitación a instituciones en el marco de la oferta educativa, este tipo de capacitación obedece a las necesidades de cada área usuaria, es decir, se llevan a cabo a petición de parte.

- **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 primer trimestre de 2022, se capacitaron a **23** personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Ciencias Penales, de las cuales **18** son mujeres y 5 son hombres (ver anexo 1 Población Atendida), en 2 cursos de capacitación (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 esta 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, al cierre del primer trimestre de 2022, se publicaron en el micrositio "*Género y Derecho Penal*" dos documentos, como a continuación se detallan:

- ✓ "*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,

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Derivado de la disminución de casos positivos por el virus SARS-CoV2 (COVID 19) y por ende la migración de clases virtuales a presenciales por parte de la comunidad académica, se presentó un aumento considerable en las cargas laborales de las áreas del INACIPE para llevar a cabo dicha migración, por lo que no hubo gran demanda para llevar a cabo 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; buscar 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% con 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. Las coberturas alcanzadas en población

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

derechohabiente de 20 y más años de edad para diabetes mellitus tipo 2 e hipertensión arterial fueron de 11.9% y de 45.63% respectivamente.

En relación con la exploración clínica de mama, la cobertura obtenida fue de 27.6%, con lo que se benefició a 4,348,158 mujeres de 25 a 69 años. La cobertura de detección de cáncer de mama mediante mastografía en el grupo de 50 a 69 años fue de 13.8%, con lo que se benefició a 812,760 mujeres de este grupo. En mujeres de 40 a 49 años, se realizaron 289,348 mastografías de detección más para un total de 3,799,944 mujeres. Estas acciones 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. En 2021, se alcanzó una cobertura de 16.98%, beneficiando a 2,201,979 con un logro del 62.89% de la meta programada. La identificación temprana de lesiones premalignas de cáncer cérvico uterino, así como el diagnóstico y tratamiento oportunos, han contribuido a la disminución de la mortalidad por esta causa en un al pasar de una tasa de 13.0 por 100,000 mujeres derechohabientes mayores de 24 años en el año 2000 a una de 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 el o la usuaria el momento ideal para planear un embarazo, acorde con las expectativas reproductivas y personales, así como la condición de salud y necesidades de anticoncepción, brindando información clara, veraz, suficiente, oportuna y objetiva, acerca de la amplia gama de métodos anticonceptivos dando mayor énfasis a los de alta continuidad con los que cuenta el IMSS, así como su uso, explicando los riesgos, efectos secundarios, ventajas y beneficios, citas de seguimiento, los efectos al suspender su uso, y el regreso a la fertilidad.

El personal de salud verifica que lo expuesto haya sido comprendido desde la perspectiva de la persona y que las dudas expresadas sean resueltas o aclaradas. Después de haber sido informada o informado de

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

manera amplia, la persona tiene la posibilidad de tomar una decisión libre, voluntaria, informada y responsable en relación a la selección de un método anticonceptivo temporal o definitivo, y la expresa por escrito, mediante la firma del consentimiento informado en planificación familiar, que formará parte del expediente clínico, y se podrá realizar la entrega del método anticonceptivo por primera vez o cuando se haga un cambio de método; por lo que no debe llevarse a cabo un procedimiento en contra de la voluntad de una persona competente o con discapacidad, aun cuando la familia lo autorice con sus excepciones en la discapacidad de tipo intelectual.

Principios:

Para dar cumplimiento a lo anterior, se establecen cinco principios claves que permiten definir el papel de la o el prestador de servicios en el contexto de la planificación familiar:

- Respetar la toma de decisión informada
- Satisfacer las necesidades de información
- Proporcionar información clara y específica
- Asegurar que haya sido comprendida la información otorgada
- Dejar constancia de la aceptación voluntaria e informada y del respeto a la misma

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Indicadores:

Para el indicador Entrevistas de Planificación Familiar realizadas por Trabajo Social y Enfermería se estableció una meta para el primer trimestre de 2022 del 90.0%, con un numerador de 525,915 y un denominador de 584,350, del cual se obtuvo un logro al mes de enero de 2022 de 60.3% con un total de 133,766 entrevistas realizadas con respecto a la meta programada de 221,906. El principal factor que influyó fue que actualmente de manera paulatina se está realizando el retorno de las actividades dirigidas a la población que se le otorga consejería anticonceptiva, sin embargo, a través de la reconversión de unidades COVID a No COVID se están implementando las estrategias necesarias para fortalecer las acciones de comunicación educativa en planificación familiar, dirigidas a la población en etapa reproductiva.

Al mes de enero 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 63,560 entrevistas dirigidas a no embarazadas y no usuarias; 38,099 a puérperas en posparto y posaborto; 32,107 dirigida a varones; 11,214 a las y los adolescentes y 43,202 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, posparto y postaborto, varones (133,766) más la cifra de los adolescentes, (11,214) del que se obtiene un total de 144,980 (Anexo 1 Población Atendida).

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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 7.3%, al mes de enero de 2022. Las acciones de prevención de un embarazo adolescente, se reflejan con la cobertura del 66.6% en la Protección anticonceptiva post evento obstétrico en mujeres de 10 a 19 años al mes de enero de 2021; 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 morbi-mortalidad materna, perinatal e infantil, y favorecen el cumplimiento de los proyectos de vida en el grupo etario de adolescentes.

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 de la transición epidemiológica medida con el semáforo de riesgo en las Entidades Federativas, el IMSS instruyó el Plan para el reinicio de los servicios de salud diferidos por la contingencia por COVID-19, así como la Estrategia Nacional de Recuperación de Servicios de Salud frente a la Pandemia COVID-19, en la cual se plantearon metas para la producción servicios preventivos medidos con base en la detección de enfermedades (diabetes mellitus tipo 2, hipertensión arterial, cáncer de mama y cáncer cérvico uterino), mismas que se han visto incrementadas desde hace ya un 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:

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

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

metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar” y el artículo 203 establece que “los servicios de 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 primer trimestre, las inscripciones fueron 170,708 (81,780 niñas y 88,920 niños), al cuarto trimestre, las inscripciones fueron 165,570 (79,209 niñas y 86,361 niños), teniendo un incremento de 5,138 niñas y niños.

Al cierre del primer trimestre los padres y madres beneficiarios fueron 157,744 de los cuales 117,134 son mujeres y 40,610 son hombres, durante el cuarto trimestre, los padres y madres beneficiarios 154,270 de los cuales 118,657 son mujeres y 35,613 son hombre, 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 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%, al cierre del cuarto trimestre la capacidad fue de 253,777 lugares con una demanda potencial de 2,000,567, niñas y niños de cuyos padres y madres pudieran requerir el servicio teniendo una cobertura del 12.68%, por lo que, para el primer trimestre la cobertura se decremento 0.69 puntos porcentuales.

El número de niños inscritos fue de 170,708, reportando 1,410 menos respecto a los 172,118 planeados derivado de la baja inscripción resultado de la contingencia pandémica del virus COVID-19, perdida de vigencia de los padres o que los niños cumplen cuatro años y el cierre de guarderías por no adjudicación en las convocatorias de la Licitación Pública Nacional realizados en cada uno de los OOAD.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Acciones realizadas 1er trimestre 2022:

1. Simplificación del marco regulatorio del servicio de guardería.

- Se llevó a cabo la asesoría a los Departamentos de Guarderías respecto de lo normado en los procedimientos de pedagogía, fomento de la salud y alimentación, así como sobre las acciones específicas a implementar para la prevención y control de brotes de COVID-19 en el marco de la Nueva Normalidad y los cambios en la semaforización por riesgo epidemiológico.
- Se difundió la actualización del Procedimiento de pedagogía del servicio de guardería IMSS en las guarderías de los esquemas Madres IMSS y Ordinario, a través del oficio circular número 09 90 01

ANEXO 2 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>300000/028/2022, firmado por el Dr. Mauricio Hernández Ávila, Director de Prestaciones Económicas y Sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> Se publicó el Procedimiento de fomento de la salud del servicio de guardería del IMSS, clave 3220-003-029 actualizado con fecha de emisión 11 de febrero de 2022, en el Catálogo Institucional, y se difundió a través del oficio circular número 09 90 01 300000/058/2022, firmado por el Dr. Mauricio Hernández Ávila, Director de Prestaciones Económicas y Sociales. Se llevó a cabo la asesoría a los Departamentos de Guarderías respecto a la interpretación de lo establecido en las disposiciones de la Norma para la coordinación entre las guarderías y las unidades médicas del IMSS, clave 3000-B01-008. Participación Social en Guarderías y Comunicación con Padres Las vistas del Mecanismo de Participación Social en Guarderías, aún no se reinician como resultado de la cuarta ola de COVID-19. Los documentos actualizados del Mecanismo se concluyeron y se encuentran autorizados; el envío a los 35 OOAD se efectuará una vez que se inicie el décimo primer ciclo de visitas en 2022. Como resultado del retraso en el inicio de las visitas del Mecanismo de Participación Social en Guarderías, se reprogramará esta actividad. Doscientasun guarderías de prestación indirecta en 24 OOAD han efectuado su primera sesión ordinaria 2022 de los Consejos de Padres de Guarderías IMSS, lo que representa un avance de 16.5% ((201/1,217)). Se han publicado en el micrositio "Comunicación con Padres" 15 materiales informativos, de los cuales se destaca la publicación de la Cartilla Nacional de Vacunación, y la republicación del Curso Jugar para Crecer y Consejos Útiles para Madres, Padres y Cuidadores, entre otros. El número de visitas al micrositio de esta estrategia para el periodo reportado es de 59,650. El avance para alcanzar la meta establecida se ha visto afectada por la restricción impuesta de forma temporal por la DIDT para el envío de correos masivos, por razones de seguridad informática. Capacitación sobre el Servicio de Guardería Se efectuó la revisión de contenidos, ejercicios y evaluaciones del "Curso Básico para personal de fomento de la salud de guarderías IMSS", alojado en la plataforma Eduteka. Se implementó en el mes de marzo la primera emisión de la capacitación dirigida a las personas responsables de fomento de la salud en los OOAD Sinaloa y Chihuahua. El curso en línea ¿Qué deben comer las niñas y los niños menores de 6 años? Consejos útiles para madres, padres y cuidadores, se encuentra funcional y disponible de manera permanente en la plataforma CLIMSS. Como dato preliminar, se han inscrito 2,786 madres, padres y cuidadores al curso, lo cual representa un logro de 18.5% en relación con la meta establecida para los meses de enero, febrero y marzo de 2022. Esta actividad se concluyó en 2021 La meta programada por mes es de ~ 1,500 Asistentes educativas en 2022. Total: 22,673 (meta anual aproximada). En enero y febrero de 2022, 1,480 personas aprobaron el curso (logro del 38.12% en relación con la meta establecida para enero y febrero de 2022). La información del mes de marzo está en proceso de validación.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- La meta de personal de nuevo ingreso para los meses de enero y febrero 2022, fue de 5,293 (esta meta puede variar por mes de acuerdo al número de ingresos de personal de las guarderías). Durante este periodo, 3,078 personas se capacitaron en este curso, lo que representa un logro del 58.15% en relación con la meta establecida para enero y febrero de 2022). La información del mes de marzo está en proceso de validación.

4. Alimentación Sana, Variada y Suficiente

- Se efectuó el asesoramiento de trabajadoras y trabajadores usuarios del servicio de guardería en materia de nutrición infantil

5. Preescolar

- Se dio asesoría y seguimiento puntual con los OOAD que han presentado dificultades en el acercamiento con su autoridad educativa local, con la finalidad de orientarlos sobre sus convenios, acuerdos o autorizaciones para impartir el primer grado de preescolar y de esta manera impulsar la gestión con las autoridades educativas locales.

6. Formato de valoración médica

- Se publicó el Procedimiento de fomento de la salud del servicio de guardería del IMSS, clave 3220-003-029 actualizado con fecha de emisión 11 de febrero de 2022, en el Catálogo Institucional, y se difundió a través del oficio circular número 09 90 01 300000/058/2022, firmado por el Dr. Mauricio Hernández Ávila, Director de Prestaciones Económicas y Sociales.
- Se efectuó la asesoría a los Departamentos de Guarderías respecto a la interpretación de lo establecido en las disposiciones de la Norma para la coordinación entre las guarderías y las unidades médicas del IMSS, clave 3000-B01-008.

7. Indicadores de desempeño del servicio de guardería

- Se envió oficio con el cuestionario rediseñado, la metodología y muestra por guardería. Se aplicaron 16,240 encuestas en las unidades que conforman el sistema de guarderías IMSS, obteniéndose 96.75% a nivel nacional de satisfacción de los usuarios del servicio de guardería.
- En seguimiento al Calendario de Supervisiones Ordinarias, durante el periodo de enero-marzo 2022, se realizaron 1,258 supervisiones ordinarias, el promedio de resultados a nivel nacional es de 92.03%.

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 continuidad operativa de 696 guarderías que concluyeron su contrato el 31 de diciembre de 2021.
- Se recibieron solicitudes de 13 guarderías interesadas en ampliar su capacidad instalada en 370 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.

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

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

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
<p>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 enero 2022, la oportunidad en el inicio de la vigilancia prenatal fue de 51.8%, 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.</p> <p>El promedio de atenciones prenatales por embarazada resultó en 5.6, 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.</p> <p>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.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Obstáculos y oportunidades durante la operación

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 las mujeres embarazadas 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.

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

- 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.

El ISSSTE ha instrumentado acciones sustantivas para disminuir las brechas existentes entre mujeres y hombres, tales como:

- Licencia de paternidad.
- Salas de lactancia a nivel nacional.
- Reconocimiento de los derechos de seguridad social de las parejas del mismo sexo.
- Reconocimiento del derecho de los padres para acceder al servicio de las Estancias de Bienestar y Desarrollo Infantil.
- Re Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se programaron acciones afirmativas.

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
Total General		37	1061	211	1272

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los cursos antes mencionados se encuentran relacionado con la acción **425 y 198**.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

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	08 de marzo	Día Internacional de la Mujer
2	Ciudad de México	Ciudad de México	Difusión	25 de enero	El día 25 de cada mes "Día naranja"
3	Ciudad de México	Ciudad de México	Difusión	25 de febrero	El día 25 de cada mes "Día naranja"
4	Ciudad de México	Ciudad de México	Difusión	25 de marzo	El día 25 de cada mes "Día naranja"
5	Ciudad de México	Ciudad de México	Difusión	30 de marzo	Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar

Corresponden a las difusiones realizadas se encuentra relacionadas con las acciones **197 y 424**.

Con relación a la **acción 199 y 620**, se realizaron **2** asesorías trabajadoras del Instituto en materia de no discriminación conforme a lo establecido en el "Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación".

La **acción 426**, se realizó el acompañamiento de **17** asesoría a trabajadoras del Instituto en materia de prevención de la violencia de género, conforme a lo establecido "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Respecto a las acciones:

Durante este período no se realizaron jornadas de capacitación.

618. Impulsar una Campaña Institucional de Difusión por la No Discriminación de Género.

Durante este período, no se realizó una campaña relacionada con el tema.

619. Realizar eventos educativos en materia de No Discriminación de Género y Políticas de Liderazgo.

Durante este período no se realizaron eventos educativos con este tema.

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.

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: 103.7%

Se obtuvo un cumplimiento de la meta del 103.73% (considerando 2.53 consultas en promedio por embarazada), donde se puede observar un numerador de 61,478 de consultas totales a embarazadas en el periodo y 23,426 consultas de primera vez otorgadas a las embarazadas, obteniendo así un indicador de 2.62 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) y el Corporativo Pemex, que participan en las acciones realizadas por la Gerencia de Inclusión, en temas de igualdad, inclusión, no discriminación, no violencia laboral y de género, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, que representa el 17% de la población total de Pemex.

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

Petróleos Mexicanos es una empresa del Estado que produce, transporta, refina y comercializa petróleo y gas natural de México; creada en 1938, opera con tres empresas productivas subsidiarias: Pemex Exploración y Producción; Pemex Transformación Industrial; Pemex Logística; así como la empresa productiva del Estado, PEMEX. La mayor proporción de su personal son hombres. Las actividades que se realizan de exploración en aguas profundas, en plataformas marítimas, en la refinación, han sido realizadas predominantemente por hombres y el predominio de su participación habla de la configuración de este sector productivo desde la visión masculina, como gran número de actividades del sector económico industrial. Las actividades que se realizan en Petróleos Mexicanos tienen esas características, principalmente en las empresas PEMEX Exploración y Producción y PEMEX Transformación Industrial en las que la participación de los hombres es claramente de mayoría. Con corte a febrero 2022, Pemex tiene 133,228 trabajadores de estructura (71% hombres y 29% mujeres).

Por distribución nacional, los estados con mayor concentración de trabajadoras y trabajadores, es en 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) (Base de Trabajadoras y Trabajadores Pemex, corte febrero 2022).

El comportamiento de los rangos de edades de trabajadoras y trabajadores, para ambos sexos de acuerdo a la pirámide poblacional, se concentra en los rangos etarios 47 a 51 años (17.9% mujeres y 18.9% hombres), 42

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

a 46 años (17.3% mujeres y 17.5% hombres) y 37 a 41 años (17.7% mujeres y 17.1% hombres). Un segundo grupo son los rangos etarios, 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).

En el análisis de la antigüedad por sexo, evidencia diferencias entre mujeres y hombres. Mientras que, en el grupo de varones, la media son 30 años y cuenta con un registro máximo de antigüedad de 66 años, en el caso del grupo de mujeres, la media son 23 años, con un máximo registrado de antigüedad de 46 años. Por jerarquía los primeros 5 lugares porcentuales de antigüedad son: grupo de hombres, 14, 19, 18, 17 y 16 años; en el caso de las mujeres, disminuye la antigüedad, en 12, 9, 8, 14 y 7 años.

En Pemex los niveles salariales son del nivel 5 al 48, la media para ambos sexos se ubica en el nivel 26. Sin embargo, jerarquizando los niveles salariales por mujeres y hombres, evidencia diferencias significativas. En el caso de los hombres, los 8 primeros lugares (que engloba de 80 a 100%) son N23, N11, N13, N21, N8, N35, N17 y N25. En el grupo de mujeres, los niveles salariales son: N8, N11, N16, N15, N13, N23, N21 y N24. Como podemos ver, dentro de los primeros 8 lugares, el grupo de hombres presenta una ruptura de la homogeneidad salarial presentando un N35 dentro de un grupo de niveles bajo y medios, caso opuesto en el caso de las mujeres, quienes mantienen esta tendencia.

En los puestos con toma de decisión, también se ve esta brecha de género, 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).

El 15 de octubre al 30 de noviembre de 2020, se inició el proceso de colaboración con el Centro de Investigaciones de Estudios de Género (CIEG) de la UNAM, institución que realizó el "Diagnóstico con perspectiva de género de la cultura organizacional en Petróleos Mexicanos", mediante el análisis cualitativo, a través de entrevistas a profundidad, aplicación de encuestas para el análisis cuantitativo, y el análisis de la normatividad en Pemex. Entre los resultados cualitativos obtenidos por dicho diagnóstico destaca:

- ✓ Los hallazgos encontrados en las entrevistas ponen de manifiesto que existe una suerte de invisibilización en los mecanismos de producción de las desigualdades de oportunidades para hombres y mujeres dentro de Pemex. Si bien es cierto que, ofrecer igualdad de oportunidades no garantiza igualdad de resultados y que garantizar "puntos de partida" no necesariamente impacta en los resultados; visibilizar las desigualdades es un primer escalón para diseñar estrategias de intervención.
- ✓ Para algunas mujeres entrevistadas las desigualdades son invisibles, a pesar de contar con innumerables ejemplos en la práctica cotidiana, incluso dentro de su discurso, que hacen explícita la experiencia de desigualdad, así como los mecanismos de ascenso y promoción, en los estereotipos que predominan en las relaciones personales y laborales los cuales están presentes en casi todos los procesos que se establecen dentro de la empresa.
- ✓ Un mecanismo que está fuertemente 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.
- ✓ La empresa tiene aún una presencia limitada de mujeres en puestos directivos, solo el 17% de la plantilla laboral, lo que implica que es necesario implementar políticas internas que garanticen la igualdad de oportunidades y de resultados entre hombres y mujeres.
- ✓ En este sistema, los estereotipos de género se retroalimentan mutuamente, es decir los roles de hombres y mujeres se refuerzan en las dinámicas laborales e impiden la conciliación entre la vida personal-familiar y la laboral. La asignación de las responsabilidades de cuidado que la sociedad y la cultura otorgan a las mujeres deviene en una sobrecarga de trabajo cuando ellas se incorporan al mercado laboral, generando

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

“dobles y triples” jornadas. Esta situación limita su inclusión en igualdad de condiciones que los hombres, ya que en este esquema ellas se ven limitadas en la disponibilidad de tiempo, no solo para cumplir largas jornadas laborales, sino también para la capacitación, para poder cambiar de lugar de residencia si es que el puesto lo requiere. Esto, aunado a los altos niveles de estrés y demanda social que se genera sobre las mujeres al no poder conciliar ambos espacios y no poder cumplir con las demandas laborales que le imponen sistemas organizacionales que se diseñaron sin tomar en cuenta estos aspectos.

- ✓ 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:

- ✓ De la violencia laboral en la empresa se manifiesta frecuentemente en: No respetar los horarios asignados a las labores, Pedir “disponibilidad absoluta” a las y los trabajadores, Pedir las cosas de “mala manera”, Asignar labores que no están dentro del perfil de puesto, No promover oportunidades equitativas para hombres y mujeres. No brindar información necesaria para desempeñar la actividad laboral, No poder hacer ninguna observación para mejorar los procedimientos de trabajo y sufrir “la ley de hielo” (que tu jefe y compañeras no te hablen), la asignación de tareas como “castigo”, 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 pre natal, 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 son del todo equitativo. Los resultados muestran que son las personas que trabajan en niveles medios y altos los que han podido acceder a estos procesos, mientras que los niveles bajos (personal operativo) han tenido pocas oportunidades para tomar algún 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 LGBTIQ+ 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 5 ejes estratégicos, con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos, transversalidad y cultura de paz, que son:

1. Sensibilización y formación para el bienestar de las y los trabajadores, en temas de inclusión, igualdad y no discriminación;
2. Prevención, atención y acompañamiento psicosocial integral a los casos de discriminación, acoso laboral y de género, hostigamiento y acoso sexual;
3. Cultura, recreación y actividades cívicas éticas con perspectiva de género y derechos humanos;
4. Fortalecimiento de la economía e identidad comunitaria para el bienestar de las y los trabajadores de Pemex y sus familias, bajo una perspectiva de género incluyente.

En el primer trimestre se realizaron jornadas de sensibilización con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos en formato virtual, transmitidas a nivel nacional por Teams de Microsoft 365, plataforma que utiliza la empresa para la realización de actividades virtuales; asimismo, estas jornadas también fueron transmitidas por Intranet e Internet y estuvieron estructuradas en conferencias, conversatorio y actividades culturales o lúdicas (talleres, cine, video musical, danza, entre otros).

Mensualmente las jornadas se programaron con el siguiente esquema: el día 08 de cada mes la jornada Día Violeta por la igualdad en Pemex, el 17 Día por la Inclusión y No Discriminación en Pemex, el 25 Día Naranja, para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas. Bajo esta calendarización, en el primer 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.
Acciones realizadas

- ✓ El 07 de enero se realizó el Día Violeta por la Igualdad en Pemex, retransmitiendo parte de la campaña: "Bienestar, Respeto, Seguridad y Paz para todas las Mujeres, Adolescentes y Niñas, en el centro de la transformación, 16 días de activismo contra la violencia de género", con una asistencia de 118 trabajadoras y trabajadores (75 mujeres, 38 hombres y 5 sin dato de sexo) y 76 conexiones por internet e intranet. Se estructuró con la conferencia magistral "Una Cronología desde los Feminismos Mexicanos"; conversatorio "Temas Históricos en la lucha de las mujeres y su reconocimiento"; obra de teatro "La casa de papel de baño" y el "Ejercicio de autocuidado y autoestima para las mujeres"
- ✓ El 17 de enero, se realizó el Día por la Inclusión y No discriminación en Pemex retransmitiendo parte de la campaña "Campaña: Bienestar, Respeto, Seguridad y Paz para todas las Mujeres, Adolescentes y Niñas, en el centro de la transformación, 16 días de activismo contra la violencia de género", con una asistencia con 124 trabajadoras y trabajadores (72 mujeres y 52 hombres) y 44 conexiones por internet e intranet. Se estructuró con la conferencia "Mujeres con discapacidad: Derecho a la vida libre de violencias"; conversatorio "Haciendo historias Mujeres atletas en los juegos paralímpicos"; Concierto Incluyente con Pao Mena y el "Ejercicio de autocuidado y autoestima para las mujeres".
- ✓ El 08 de febrero se realizó el Día Violeta por la Igualdad en Pemex "Comunicación con lenguaje incluyente: porque lo que no se nombra no existe", con una asistencia de 302 trabajadoras y trabajadores (184 mujeres, 116 hombres y 2 sin dato de sexo) y 98 conexiones. conexiones por internet e intranet. Se estructuró con la conferencia "Los mundos que integran el universo del lenguaje inclusivo", taller "La Diversidad hablada: lenguaje incluyente en el Siglo XXI" y conferencia "Lenguaje incluyente ¿Moda pasajera o justa demanda?

ANEXO 2 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 17 de febrero, se realizó el Día por la Inclusión y No discriminación en Pemex "La Inclusión e igualdad laboral en México: Avances y retos", con una asistencia con 338 trabajadoras y trabajadores (201 mujeres, 134 hombres y 3 sin dato de sexo) y 83 conexiones por internet e intranet. Se estructuró con las conferencias: "La Inclusión e igualdad laboral en México: Avances y retos"; "Mujeres y hombres con discapacidad: derribar barreras para el ejercicio del derecho universal al trabajo"; Video "Igualdad en el trabajo" y el conversatorio "Mujeres en Pemex: una experiencia de inclusión laboral".
- ✓ El 17 de febrero, se realizó la Primera Sesión Ordinaria de la Mesa de Inclusión, Igualdad y No Discriminación (MIIND) 2022, con una asistencia de 56 personas (41 mujeres y 15 hombres). Los temas abordados fueron:
 - Informe de la Gerencia de Inclusión, noviembre 2021 a febrero 2022;
 - Actividades de la MIIND en el marco del Día Internacional de las mujeres 2022;
 - Regionalización de la MIIND;
 - Actualización del logotipo de la MIIND; y, por último,
 - Propuesta de Impartición de Taller Ambientes Laborales de Bienestar Integral con Perspectiva de Género y enfoque de Derechos Humanos, para las y los integrantes de la MIIND
- ✓ 08 de marzo se realizó el Día Violeta por la Igualdad en Pemex "Día Internacional de las Mujeres: la lucha histórica de las mujeres por la igualdad. Aportaciones para un mundo mejor para todas y todos", con una asistencia de 713 trabajadoras y trabajadores (476 mujeres y 237 hombres) y 126 conexiones por internet e intranet. Se estructuró con las conferencias: "Lucha y pensamiento del movimiento feminista"; "Mujeres indígenas y campesinas, una lucha de largo aliento" y "Mujeres en lucha por sus derechos en México"; así como, con el Monólogo "Sueño de una noche medieval"
- ✓ El 17 de marzo, se realizó el Día por la Inclusión y No discriminación en Pemex "Mujeres, diversidad e identidad: la lucha por los derechos y la libertad de ser", con una asistencia de 317 trabajadoras y trabajadores (221 mujeres, 90 hombres y 6 sin dato de sexo) y 41 conexiones por internet e intranet. Se estructuró con las conferencias: "Construcción de la identidad y diversidad de las mujeres: Un proceso necesario de deconstrucción"; "La lucha de los derechos de las mujeres, una mirada desde la interseccionalidad" y "Lesbianas en la lucha: estrategias de las mujeres diversas para el reconocimiento de sus derechos"; así como con el Documental: "Estas tijeras cortan y la Actividad Cultural: Lectura de Poesía.

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 primer trimestre, enero-marzo, se brindaron 77 atenciones de primera vez, (56 mujeres y 21 hombres) Las formas de Ingreso, de las atenciones: son: 33 ingresaron por correo electrónico, 1 por escrito, 3 presencial, 17 llamadas telefónicas y 23 por Línea Ética. Por tipo de caso son: 2 por discriminación, 6 por hostigamiento sexual, 2 por acoso sexual, 48 por acoso laboral, 4 por violencia por asuntos particulares (siendo 2 de violencia familiar y 2 de violencia en la pareja) y 15 por orientación.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De las atenciones de primera vez derivaron 427 acompañamientos psicosociales integrales, desagregándose de la siguiente manera: 331 escucha activa, 62 asesorías, 2 intervención en crisis, 3 canalizaciones a servicios de salud, 15 orientaciones y 14 recomendaciones de medidas precautorias.

Acciones de prevención

- ✓ El 25 de enero se realizó el Día Naranja para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas, retransmitiendo parte de la campaña: “Bienestar, Respeto, Seguridad y Paz para todas las Mujeres, Adolescentes y Niñas, en el centro de la transformación, 16 días de activismo contra la violencia de género”, con una asistencia de 124 trabajadoras y trabajadores (76 mujeres, 47 hombres y 1 sin dato de sexo) y 71 conexiones por internet e intranet. Se estructuró con la conferencia magistral “Historia del feminismo y el acceso a la vida libre de violencias para las mujeres, adolescentes y niñas”; la actividad “Cuentacuentos”; el conversatorio “Violencia de género contra las niñas y adolescentes”; el concierto “Deconstruyendo” y, un ejercicio para el “autocuidado y autoestima de las mujeres”.
- ✓ El 14 de febrero en el marco del Día del amor y la amistad se realizó la jornada “Desmitificando el amor romántico”, con una asistencia de 499 trabajadoras y trabajadores (307 mujeres, 180 hombres y 12 sin dato de sexo) y 177 conexiones por internet e intranet. Se estructuró por las conferencias: “¿Qué es el amor romántico?”; “Reflexionando sobre el amor romántico”; “Amor romántico: mitos que limitan y actividades que liberan” y por la lectura dramatizada: “Las razones de mi engaño. Reflexionando sobre los machismos de cada día”.
- ✓ El 25 de febrero, se realizó el Día Naranja para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas “Identificando la violencia de género: acercamiento a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, con una asistencia de 366 trabajadoras y trabajadores (235 mujeres, 116 hombres y 15 sin dato de sexo) y 83 conexiones por internet e intranet. Se estructuró con las Conferencias: “A 15 años de la Ley General de Acceso de las Mujeres a un Vida Libre de Violencia: Retos y Avances”; “Prevención de la violencia digital sexual”, “Letras y lenguaje: nombrando la violencia” y el video “Defensa Personal para Mujeres”.
- ✓ El 25 de marzo, se realizó el Día Naranja para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas “Violencia Laboral contra las Mujeres: un Análisis desde la Perspectiva de Género”, con una asistencia de 507 trabajadoras y trabajadores (378 mujeres, 114 hombres y 15 sin dato de sexo) y 77 conexiones por internet e intranet. Se estructuró con Charla de café “Violencia Laboral contra las mujeres: cerrando brechas de desigualdad”; la Conferencia “Violencia simbólica hacia las mujeres en el ámbito laboral”; y la actividad “Música contra la Violencia”.

Talleres

En febrero se realizaron 13 Talleres (6 Talleres presenciales y 7 talleres virtuales), con una asistencia de 264 personas (88 mujeres y 176 hombres). Los talleres impartidos fueron:

- ✓ “Ambientes laborales de bienestar integral con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos”, impartido en la Subgerencia de Ventas Regional Centro (SVRC), con la participación de 48 personas (20 mujeres y 28 hombres);
- ✓ “Camino al bienestar laboral: espacios incluyentes, igualitarios y libres de violencia”, impartido en la Refinería Antonio M. Amor Salamanca, con la participación de 61 personas (14 mujeres y 47 hombres);
- ✓ “Detección, atención y prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”, impartido en la Subgerencia Regional de Integración y Desarrollo Humano Sur, con una participación 30 personas (18 mujeres y 12 hombres);
- ✓ “El camino al bienestar laboral: espacios libres de acoso y hostigamiento”, impartido en Máquinas de Octanos de Laboratorio, Refinería I. Madero y, la Gerencia de Perforación y Reparación de Pozos Marina, con una participación de 125 personas (36 mujeres y 89 hombres).

En marzo se realizaron 19 Talleres (9 Talleres presenciales y 10 talleres virtuales), con una asistencia de 452 personas (213 mujeres y 239 hombres). Los talleres impartidos fueron:

- ✓ El 1 de marzo, se realizó el taller “Detección, Atención y Prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”, impartido en la Subgerencia Regional de Integración y Desarrollo Humano Sur (SRIDHS), con una participación de 24 personas (17 mujeres y 7 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 7, 8, 9, 11, 16 y 17 de marzo, se realizó el taller “Ambientes Laborales de Bienestar con Perspectiva de Género y Enfoque de Derechos Humanos”, impartido en el Sector de Ductos Madero Área de destilados-gas Gerencia de Mantenimiento, Pemex Log., con una participación de 118 personas (44 mujeres y 74 hombres);
- ✓ El 15 de marzo, se realizó el taller “Camino al bienestar laboral: espacios incluyentes, igualitarios y libres de violencia”, impartido en la Unidad de Control Interno Institucional, con una participación de 64 personas (19 mujeres y 45 hombres).
- ✓ El 7 de marzo, y del 28 al 31 del mismo mes, se realizó el taller “Ambientes Laborales de Bienestar con Perspectiva de Género y Enfoque de Derechos Humanos”, impartido en la Coordinación de Abastecimiento para Transformación Industrial (CATRI), así como en Sector de Ductos Madero Área de destilados-gas Gerencia de Mantenimiento, Pemex Log., con una participación de 181 personas (101 mujeres y 80 hombres);
- ✓ El 24 de marzo se realizó el taller “Ambientes Laborales de Bienestar con Perspectiva de Género y Enfoque de Derechos Humanos”, impartido en la MIND, con una participación de 44 personas (28 mujeres y 16 hombres);
- ✓ El 28 de marzo, se realizó el taller “Ambientes laborales libres de violencia laboral, discriminación y violencia de género contra las mujeres”, impartido en la Terminal de Distribución de Gas y Licuado Zapotlanejo, con una participación de 21 personas (4 mujeres y 17 hombres).

Capacitaciones

- ✓ En enero, las y los trabajadores de Pemex, participaron en los cursos del INMUJERES. Cabe señalar que la recepción de constancias tuvo un desfase en el ejercicio 2021. Por lo que, en el mes de enero 2022, fueron recibidas 98 constancias, que representan cursos realizados a lo largo del ejercicio 2021, mismas que no fueron reportadas en su momento y al ser recibida la información en el presente año, se reportan: “Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres” con una participación de 46 personas (14 mujeres y 32 hombres) y “¡Súmate al protocolo!” con una participación de 52 personas (24 mujeres y 28 hombres).
- ✓ En febrero, los cursos en línea, se contó una asistencia total de 298 personas sin dato en: Empoderamiento de las mujeres y liderazgo inclusivo, 20 personas; Paso a paso construimos la inclusión en Pemex, 207 personas e Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, 71 personas.

Por cuestiones de sistema hasta el mes de abril se reporta los cursos realizados en marzo.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

El principal obstáculo para la implementación de la estrategia que lleva a cabo la Gerencia de Inclusión para avanzar en construir espacios laborales de bienestar, igualitarios y libres de discriminación y violencia, incluida las violencias de género; es el gran número de trabajadoras y trabajadores de la empresa, la dispersión geográfica de los centros de trabajo, las medidas de sana distancia establecidas por las autoridades de Salud a nivel nacional y el trabajo remoto; así como el hecho de que las y los trabajadores operativos no cuentan con equipo de cómputo.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Un área de oportunidad es establecer un micrositio donde puedan acceder las trabajadoras y los trabajadores para consultar y bajar el material videográfico de las conferencias, conversatorios, actividades lúdicas y recreativas con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, que cotidianamente realiza la Gerencia de Inclusión.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Operación y mantenimiento de las centrales generadoras de energía eléctrica

Ramo: 53 CFE

Clave de la UR: TVV

Nombre de la UR: CFE Consolidado (EPS Generación 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

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

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.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La EPS Generación IV informó que la capacitación será sobre los siguientes temas: mercado de energía, conocimientos técnicos en procesos sustantivos (generación, transmisión, distribución de la energía eléctrica) y sistemas de control.

Durante el primer trimestre de 2022, la EPS Generación IV reportó la capacitación a 31 mujeres, para lo cual se ejerció un presupuesto de \$239,317.52. Esto corresponde al 25.83% de las mujeres adscritas a esta EPS y al 51.66% de la meta anual programada, la cual consiste en capacitar al 50% de las mujeres adscritas a la EPS Generación IV en procesos sustantivos o técnicos.

Por lo que respecta a las demás EPS, las metas programadas son de carácter anual, por lo que se dará inicio con la capacitación y difusión previstas durante el segundo y tercer trimestres de 2022.

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: 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: E561

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.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
--

Las metas programadas son de carácter anual, por lo que se dará inicio con la capacitación prevista durante el segundo y tercer trimestres de 2022.

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: 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

Las metas programadas son de carácter anual, por lo que se dará inicio con la capacitación prevista durante el segundo y tercer trimestres de 2022.

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: 169. Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

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 primer trimestre de 2022, se realizó la difusión del “Manual para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Comisión Federal de Electricidad” con diseño editorial aprobado, para lo cual se ejerció un presupuesto de \$110,600 pesos (más I.V.A.) por costos de impresión de material de difusión, logrando una participación de 2,600 mujeres y 1,400 hombres, lo que corresponde al 36.36% del personal adscrito a la EPS Suministrador de Servicios Básicos, es decir 72.72% de la meta programada, la cual consiste en alcanzar con difusión al 50% del personal de esta EPS.

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: 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

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

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.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Exposición “Mujeres en Zongolica: antes y después de la electricidad”

La CFE montó una exposición con dibujos elaborados por las beneficiarias del primer proyecto de electrificación con perspectiva de género en Zongolica, Veracruz, en donde expresaron cómo era su vida antes y después de la electricidad. En dichos dibujos se puede atestiguar de manera concreta el impacto que ha tenido la electricidad en sus vidas. Dicha exposición también incluye fotografías recabadas por la Coordinación de Comunicación Corporativa en Zongolica y una maqueta del proyecto elaborada por la EPS Generación VI.

La exposición fue inaugurada por el Director General de la CFE, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer y contó con la asistencia de beneficiarias del proyecto, personal de mando de la Empresa, así como integrantes de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género.

Libro “De la teoría a la práctica: proyectos de electrificación con perspectiva de género”.

La CFE elaboró el referido documento, el cual contiene una compilación de herramientas, que expertas en género y energía, han puesto a disposición de la comunidad académica y del sector energético, a fin de incorporar la perspectiva de género en este ámbito. En este, se explica la forma en que se pueden utilizar estas herramientas, de acuerdo con la realidad y labores que la CFE lleva a cabo en el desarrollo de los proyectos de electrificación, a fin de que estos se realicen con perspectiva de género, tomando en cuenta que tanto los proyectos de electrificación, como las localidades y comunidades donde se realizan, no son homogéneos.

Campañas de difusión en materia de igualdad de género y de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual

En el marco de la conmemoración del “Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia”, el 11 de febrero se difundió una infografía para resaltar la importancia que tiene para la industria eléctrica el acceso pleno e igualitario de las mujeres y las niñas en las disciplinas STEM. Dicha difusión se realizó a través de la colocación de fondos de pantalla en los equipos de cómputo institucionales, correos electrónicos institucionales y publicación en las redes sociales de la Empresa.

ANEXO 2 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 realizaron 24 publicaciones en redes sociales en torno al Día Internacional de la Mujer con información relativa al proyecto de electrificación en Zongolica, Veracruz y la importancia del reconocimiento del trabajo de las mujeres de la Empresa y la industria, así como el envío de una postal a través de redes sociales y correos electrónicos institucionales, la emisión de un boletín de prensa y la transmisión del evento realizado el 8 de marzo a través de redes sociales y la plataforma *Microsoft Teams*. De igual forma, se hizo eco en las redes sociales de la Empresa de los materiales y eventos realizados por el INMUJERES y la SENER.

En este contexto, la Coordinación de Comunicación Corporativa elaboró un video documental del primer proyecto de electrificación con perspectiva de género, realizado en Zongolica, Veracruz, el cual fue presentado el 8 de marzo.

El 31 de marzo se publicó en las redes sociales de la CFE una infografía para dar a conocer el documento “De la teoría a la práctica: Proyectos de electrificación con perspectiva de género”.

Continuidad en la campaña “Día Naranja”

El 25 de enero se difundió una postal informativa, relativa a las acciones emprendidas por la CFE para prevenir y combatir la violencia de género, a través de correos electrónicos institucionales y las redes sociales de la Empresa.

El 25 de febrero se realizó la difusión una infografía sobre prevención de la violencia de género en el trabajo, particularmente hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la CFE, a través de correos electrónicos institucionales y las redes sociales de la Empresa.

El 25 de marzo se difundió una imagen animada con información sobre los mecanismos de denuncia con los que cuenta la CFE para casos de acoso/hostigamiento sexual. Dicha difusión se realizó por medio de correos electrónicos institucionales y las redes sociales de la Empresa.

Se destaca que las metas programadas son de carácter anual, por lo que se dará inicio con la capacitación y difusión previstas durante el segundo y tercer trimestres 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 durante el primer 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:

Exposición “Mujeres en Zongolica: antes y después de la electricidad”

La CFE montó una exposición con dibujos elaborados por las beneficiarias del primer proyecto de electrificación con perspectiva de género en Zongolica, Veracruz, en donde expresaron cómo era su vida antes y después de la electricidad. En dichos dibujos se puede atestiguar de manera concreta el impacto que ha tenido la electricidad en sus vidas. Dicha exposición también incluye fotografías recabadas por la Coordinación de Comunicación Corporativa en Zongolica y una maqueta del proyecto elaborada por la EPS Generación VI.

La exposición fue inaugurada por el Director General de la CFE, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer y contó con la asistencia de beneficiarias del proyecto, personal de mando de la Empresa, así como integrantes de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género.

Libro "De la teoría a la práctica: proyectos de electrificación con perspectiva de género".

La CFE elaboró el referido documento, el cual contiene una compilación de herramientas, que expertas en género y energía, han puesto a disposición de la comunidad académica y del sector energético, a fin de incorporar la perspectiva de género en este ámbito. En este, se explica la forma en que se pueden utilizar estas herramientas, de acuerdo con la realidad y labores que la CFE lleva a cabo en el desarrollo de los proyectos de electrificación, a fin de que estos se realicen con perspectiva de género, tomando en cuenta que tanto los proyectos de electrificación, como las localidades y comunidades donde se realizan, no son homogéneos.

Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE

El 8 de febrero de 2022 se llevó a cabo la Primera Sesión Ordinaria 2022 de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género, en donde se abordaron los siguientes temas:

- Informe de avances en la implementación del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE 2020-2024
- Plan de Trabajo 2022 de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género
- Proyectos prioritarios para el año 2022

Acompañamiento en casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual

Durante el primer 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

Webinar "Juntas sumamos energía poderosa"

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El 15 de marzo se realizó dicho evento, el cual fue organizado en colaboración con la Red de Mujeres en Energía y la organización ALAS de Costa Rica, y tuvo como objetivo facilitar e impulsar redes de colaboración entre expertas del sector energético en México y Costa Rica.

Curso: “Conceptos Mínimos de Género”

La Unidad de Género e Inclusión de la CFE impartió el referido curso del 15 al 18 de marzo de 2022, con la participación de 78 personas (36 mujeres y 42 hombres) de las áreas siguientes: Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Planeación Estratégica, CFE Generación I, CFE Generación VI, CFE Transmisión, CFE Distribución y CFE Capital.

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.

Conferencia: “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales”

En el mes de marzo, la Unidad de Género e Inclusión de la CFE impartió dicha conferencia, con la participación de 374 personas (167 mujeres y 207 hombres) de la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura.

Tiene por objetivo conocer las conductas y comportamientos que componen la violencia simbólica, con la finalidad de prevenir y erradicar la discriminación por razón de género en los espacios de trabajo.

Conferencia: “Perspectiva de género como categoría de análisis jurídico”.

En el mes de marzo, la Unidad de Género e Inclusión de la CFE impartió dicha conferencia, con la participación de 357 personas (186 mujeres y 171 hombres) de las áreas siguientes: Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de administración, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Planeación Estratégica, CFE Transmisión, CFE Distribución, CFE Generación IV, CFE Suministrador de Servicios Básicos, Auditoría Interna, CFE Capital y CFE Calificados.

La conferencia tiene como objetivo conocer la importancia de aplicar la perspectiva de género como categoría de análisis jurídico, con la finalidad de explicar la manera en la que los roles y estereotipos socialmente impuestos a mujeres y hombres se traducen en consecuencias diferenciadas de la aplicación de las normas jurídicas y en obstáculos para el ejercicio de los derechos.

Durante el primer trimestre de 2022, la UGI brindó 809 espacios de capacitación (420 hombres y 389 mujeres), a través de cursos y conferencias.

Campañas de difusión en materia de igualdad de género y de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual

En el marco de la conmemoración del “Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia”, el 11 de febrero se difundió una infografía para resaltar la importancia que tiene para la industria eléctrica el acceso pleno e igualitario de las mujeres y las niñas en las disciplinas STEM. Dicha difusión se realizó a través de la colocación de fondos de pantalla en los equipos de cómputo institucionales, correos electrónicos institucionales y publicación en las redes sociales de la Empresa.

Se realizaron 24 publicaciones en redes sociales en torno al Día Internacional de la Mujer con información relativa al proyecto de electrificación en Zongolica, Veracruz y la importancia del reconocimiento del trabajo de las mujeres en la Empresa y la industria, así como el envío de una postal conmemorativa a través de redes sociales y correos electrónicos institucionales, la emisión de un boletín de prensa y la transmisión del evento realizado el 8 de marzo a través de redes sociales y la plataforma *Microsoft Teams*. De igual forma, se hizo eco en las redes sociales de la Empresa de los materiales y eventos realizados por el INMUJERES y la SENER.

**ANEXO 2 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>En este contexto, la Coordinación de Comunicación Corporativa elaboró un video documental del primer proyecto de electrificación con perspectiva de género, realizado en Zongolica, Veracruz, el cual fue presentado el 8 de marzo.</p> <p>El 31 de marzo se publicó en las redes sociales de la CFE una infografía para dar a conocer el documento “De la teoría a la práctica: Proyectos de electrificación con perspectiva de género”.</p> <p>Adicionalmente, el 8 de marzo se lanzó vía correo electrónico institucional y como fondo de pantalla en equipos de cómputo institucionales, la convocatoria para que las trabajadoras y jubiladas de la Empresa, participen como autoras de una biografía en la publicación de la CFE “Mujeres en la industria eléctrica mexicana”</p> <p>Continuidad en la campaña “Día Naranja”</p> <p>El 25 de enero se difundió una postal informativa, relativa a las acciones emprendidas por la CFE para prevenir y combatir la violencia de género, a través de correos electrónicos institucionales y las redes sociales de la Empresa.</p> <p>El 25 de febrero se realizó la difusión una infografía sobre prevención de la violencia de género en el trabajo, particularmente hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la CFE, a través de correos electrónicos institucionales, redes sociales de la Empresa y como fondo de pantalla en equipos de cómputo institucionales.</p> <p>El 25 de marzo se difundió un gif animado con información sobre los mecanismos de denuncia con los que cuenta la CFE para casos de acoso/hostigamiento sexual. Dicha difusión se realizó por medio de correos electrónicos institucionales y las redes sociales de la Empresa.</p>
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
Las metas programadas son de carácter anual, por lo que se dará inicio con la capacitación y difusión previstas durante el cuarto trimestre de 2022.

Obstáculos y oportunidades durante la operación
