

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. 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

La identificación de las desigualdades entre mujeres y hombres que se hacen notar sobre el personal que labora en el Senado de la República, desemboca en la necesidad de llevar a cabo diversas actividades que desde la Unidad Técnica para la Igualdad de Género ha considerado para poder transversalizar la perspectiva de género y coadyuvar en la igualdad sustantiva.

Se ha detectado que en la actualidad el total del personal del Senado de la República oscila en 3,987 personas, de las cuales 1,825 son mujeres y 2,162 son hombres.

Así también, se identificó que los tipos de nómina en los que hay mayoría de mujeres son los denominados: "Base" y operativo de "Confianza".

Sin embargo, en los tipos de nómina denominados: Técnicos Especializados, Estructura y Honorarios, su mayoría son hombres.

Lo que nos lleva a continuar trabajando en la transversalización de la perspectiva de género al interior del Senado de la República para lograr una cultura institucional que permita la igualdad entre hombres y mujeres, sin violencia y libres de discriminación.

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

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Intercambiar experiencias, buenas prácticas y acciones en materia de perspectiva de género e igualdad laboral y no discriminación con Unidades de Género en los Congresos Locales, con la difusión de información con las titulares de las Unidades de Género en los Congresos Estatales relativas a lo siguiente:

#### Eventos 17

- Jornadas de difusión y consulta de la Jurisprudencia con ejercicio prácticos por materia Constitucional LGBTI+, SCJN, 28 de junio de 2024.
- *Webinar*: Comunidad LGBTTTI+ y la interseccionalidad con la discapacidad que se llevará a cabo el día 28 de junio de 2024,
- Curso gratuito de lengua de señas de la Fundación Carlos Slim <https://blog.facialix.com/descubre-el-curso-gratuito-de-lengua-de-senas-de-la-fundacion-carlos-slim/>
- Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional 2024.
- Diálogo regional construir sociedades democráticas fuertes, contrarrestar retrocesos y avanzar en la igualdad de género, 20 y 21 de junio. <https://www.undp.org/es/latin-america/eventos/dialogo-regional-construir-sociedades-democraticas-fuertes-contrarrestar-retrocesos-y-avanzar-en-la-igualdad-de-genero-en> Observatorio de Sentencias: Garantía de la autonomía del INE, 13 de junio de 2023, Sigue la transmisión por nuestro canal de [https://www.youtube.com/live/7IVf\\_zgE-ow?si=T\\_eSDd53Q60kpb5p](https://www.youtube.com/live/7IVf_zgE-ow?si=T_eSDd53Q60kpb5p)
- El despertar de la vocación científica en las niñas, CONACYTH, 11 de junio de 2024
- Proyección de la película "Nudo Mixteco". INDISCAPACIDAD, 10 de junio de 2024.
- Conversatorio "Los medios de comunicación están condenados a ser sexista, INMUJERES, 7 de junio 2024.
- Cátedra Virtual Justicia y Género 2024, Sesión Derechos Sexuales y la diversidad humana, 14 de mayo 2024.
- Presentación de la Defensoría Electoral para Mujeres Especializada en la Atención de Asuntos de Paridad y Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género. 2 de mayo, 2024.
- Diplomado en Justicia Restaurativa, Secretaría del Bienestar.
- SCJN, Diplomado Derechos Humanos, Aproximaciones para su defensa, mayo 2024.
- Presentación del Documento "Derechos sexuales y reproductivos", UTIG, 23 de abril de 2024.
- Foro de Organizaciones de Mujeres de las Américas-Análisis de la Gobernabilidad Democrática en América Latina y El Caribe, 19 de abril de 2024.
- Foro Hacia un sistema de cuidados, saldando la deuda histórica, Comisión para la Igualdad de Género, 16 de abril de 2024.
- Seminario Internacional Virtual Resistencia y estrategias feministas frente a las violencias machistas, InteRedX, 5 de abril de 2024,

#### Documentos Especializados 27

- SCJN, CUADERNOS DE JURISPRUDENCIA Los derechos de la diversidad sexual Actualizado hasta mayo de 2022
- SCJN, Protocolo para Juzgar con perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales, 2ª edición, 2022.
- UTIG, Derechos de la población LGBTQI+, junio 2024
- INEGI, Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de género, 2021
- INEGI, Conociendo a la población LGBTI+, [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)
- CONAPRED, Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales.
- INMUJERES, "Diversidad sexual", 2024
- ODS, Infografía, Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, 2024.
- Paridad de género a nivel local: el caso de las presidencias municipales, <https://www.vozvoto.com.mx/blog/genero-y-politica>
- Estudio: Las mujeres gobiernan diferente? De IMCO <https://imco.org.mx/en-mexico-las-mujeres-gobiernan-diferente/>

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Un asunto de hombres: las masculinidades, CDNH, <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Promocion/Masculinidades.pdf>
- Nuevas masculinidades y su relación con la autonomía económica, ONUMUJERES.
- Masculinidad positiva, UNICEF.
- Infografía, Día Internacional de la mujer en la ingeniería, 23 de junio.
- PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano 2023/2024 "Salir del Estancamiento. Reimaginar la cooperación en un mundo polarizado, 2024.,
- Efeméride Día del padre, junio 2024.
- Efeméride Día Nacional de la Lengua de #Señas Mexicana, 10 de junio.
- Efeméride Día del Maestro y la Maestra, 15 de mayo de 2024.
- Efeméride Día Internacional de las Mujeres en las matemáticas, 12 de mayo de 2024.
- UTIG, Derechos sexuales y reproductivos, [https://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/DSRM\\_UTIG.pdf](https://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/DSRM_UTIG.pdf)
- Efeméride "Día del libro", 23 de abril.
- Infografía "Leona Vicario.
- UTIG, Guía práctica: Violencia política contra las mujeres e razón de género, <https://x.com/senadougenero/status/1788265497500221804?s=48&t=PY8qoO-OMc68Tftr22TNdQ>
- Retrocesos en la agenda internacional de población, La Jornada, 3 de mayo de 2024, <https://www.jornada.com.mx/noticia/2024/05/03/opinion/retrocesos-en-la-agenda-internacional-de-poblacion-8813>
- Todo sobre la RG 40 del Comité CEDAW en proceso de elaboración y consulta, sobre "Representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones" <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/draft-general-recommendation-no-40-equal-and>
- UN LLAMADO A LA ACCIÓN PARA IMPULSAR EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES Y LA DEMOCRACIA PARITARIA EN LAS AMÉRICAS. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/fc09ffb9-54fd-46fb-ae92-75d0e082c44f/content>
- La economía del cuidado. PNUDLAC (<https://www.undp.org/es/latin-america/blog/la-pieza-faltante-valorando-el-aporte-no-reconocido-de-las-mujeres-la-economia>)

#### Conferencia Naranja 4

Glosario LGBTTTIQA+ e Inclusión Laboral, 27 de Junio de 2024.

Masculinidades por la Igualdad, 25 de junio de 2024.

"Inclusión laboral de personas con discapacidad a 16 años de la Convención, retos y avances", 25 de mayo de 2024.

"Violencia mediática, 25 de abril de 2024.

#### CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Se realizó la 8va Sesión ordinaria del Grupo de Seguimiento y Vigilancia de prácticas para la igualdad laboral y no discriminación.

Recopilación de insumos para la Evaluación bianual de la Política de Igualdad Laboral y no discriminación y su Plan de Acción.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Recopilación de insumos para la evaluación del Plan de Intervención de acciones para personas adultas mayores, personas con discapacidad y mujeres embarazadas, en el marco del Plan de Acción de Igualdad laboral y no discriminación.

Recopilación de insumos para la evaluación del Plan de Accesibilidad y ajustes razonables en el marco del Plan de Acción de Igualdad laboral y no discriminación.

En el marco de la Certificación del Senado de la República en materia de Igualdad Laboral y No discriminación, y con el objetivo de dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015, se realizan las siguientes acciones:

- Se difunde la licencia de paternidad mediante correo electrónico masivo a todo el personal del Senado de la República el día 20 de junio de 2024. (Requisito 5.3.3.5.1.3.1: Acciones para la corresponsabilidad)
- Se difunde la Declaratoria "Cero Tolerancia" el día 29 de abril mediante envío de correo masivo a todo el personal del Senado. (Requisito 5.3.3.7.1)
- Se difunde información sobre el Grupo de Seguimiento y Vigilancia en la implementación de Prácticas para la Igualdad Laboral y No Discriminación, el día 30 de mayo mediante envío de correos masivos a todo el personal. También se difundieron las fotografías respecto a la realización de la 8ª sesión ordinaria del Grupo de Seguimiento, el día 27 de mayo en plataforma X. (Requisito 5.3.3.1.2).
- Difusión del Comité para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género mediante envío de correos masivos a todo el personal del Senado el día 30 de mayo (Requisito 5.3.3.7.1: Difusión de los mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y violencia).
- Se hace uso del texto alternativo en las publicaciones realizadas en la plataforma social X, antes Twitter, como una medida de Accesibilidad en las comunicaciones. (Requisito 5.3.3.4.5: Uso de lenguaje accesible)
- Se realizan gestiones para impulsar el uso de herramientas de accesibilidad en los sitios web del Senado, mediante oficios enviados el 31 de mayo a las y los directores de las diferentes áreas de esta institución, solicitando su autorización para llevar a cabo la instalación de la herramienta. Una vez concedida la aprobación por las distintas áreas, se mantiene la comunicación y coordinación con la Dirección de Informática y Telecomunicaciones para concretar los cambios. (Requisito 5.3.3.6.1.3: Contar con accesibilidad en el centro de trabajo).

#### ACCIONES DE DIFUSIÓN PERMANENTE

Con el objetivo de consolidar una cultura institucional con perspectiva de género, libre de discriminación y violencia, se elaboran y difunden contenidos de carácter informativo y de concientización para promover temas relacionados con Derechos Humanos, igualdad de género, no discriminación y vida libre de violencia. Para su difusión se utilizan diferentes medios digitales como es el envío masivo a través de correo institucional, publicaciones en redes sociales (X y YouTube) así como en el micrositio de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género del Senado de la República.

Durante el segundo trimestre de 2024 se generaron los siguientes contenidos:

#### ABRIL

DÍA	CONTENIDO
4	Día Int. contra la Explotación Sexual Infantil
10	Natalicio de Leona Vicario
16	Día Mundial contra la Esclavitud Infantil
17	Sor Juana Inés de la Cruz
17	Aniversario Luctuoso de Benita Galeana
18	Aniversario Luctuoso de Elvia Carrillo Puerto
23	Aniversario Luctuoso de María Lavalle Urbina
25	Día Naranja
25	Día Internacional de las niñas en las TIC's
26	Día de la Visibilidad Lésbica
30	Día de los niños y las 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	
30	Derechos de las niñas y los niños
30	Corresponsabilidad en el cuidado de niños y niñas
<b>MAYO</b>	
DÍA	CONTENIDO
8	Violencia política, guía práctica
9	Violencia política, guía práctica
10	Mujeres y maternidad en México
10	Violencia política, guía práctica
13	Violencia política, guía práctica
15	Día del maestro y la maestra
15	Día Internacional de las familias
15	Tipos de familias
17	Día Internacional contra la homo, trans y bifobia
21	Día Mundial de la Diversidad Cultural
24	María Lavalle Urbina
24	Día Internacional de las Mujeres por la paz
25	Rosario Castellanos
25	Día Naranja
28	Responsabilidades domésticas y de cuidado en igualdad
<b>JUNIO</b>	
DÍA	CONTENIDO
11	Trabajo no remunerado en México
12	Día mundial contra el trabajo infantil
14	Feminicidio se tipifica en el Código Penal Federal
15	Día mundial vs Abuso y maltrato en la vejez
16	Paternidades corresponsables
18	Diversidad Sexo-Genérica
19	Convención Belém do Pará
21	Día por la Educación No Sexista
24	Día Int. de las Mujeres en la Diplomacia
25	Día Naranja
26	Identidad de Género
28	Hitos históricos de la comunidad LGBTTTTQA+
28	Iluminación arcoíris del Senado
29	Discriminación hacia las personas LGBTTTTQA+
30	Violencia laboral
Se realizan además acciones de difusión en redes sociales de los diferentes eventos, reuniones, conferencias, cursos y actividades que lleva a cabo la Unidad Técnica para la Igualdad de Género o en coordinación con otras áreas e instituciones locales, nacionales y regionales para promover la igualdad de género. Durante este trimestre fueron las siguientes:	
<b>MES</b>	<b>DÍA</b> <b>CONTENIDO</b>
Abril	10 Invitación Foro Sistema de Cuidados

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Abril 16	Foro Sistema de Cuidados
Abril 17,22	Invitación a Presentación Derechos Sexuales y Reproductivos
Abril 23	Presentación Documento Derechos Sexuales y Reproductivos
Abril 25	Conferencia Día Naranja
Mayo 24	Conferencia Día Naranja
Junio 25	Conferencia Día Naranja
Junio 28	Iluminación arcoíris del Senado

Finalmente, y de acuerdo con la programación del Plan Anual de Trabajo 2024, se realizaron las gestiones para la actualización del micrositio web con los contenidos generados durante el trimestre anterior, enero-marzo 2024, mediante solicitud vía correo electrónico al área de soporte técnico de la Dirección de Informática y Telecomunicaciones del Senado, enviado el día 25 de abril de 2024.

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

#### PREVENCIÓN

En el marco de la estrategia de prevención **Conferencias virtuales del Día Naranja** cuyo objetivo es “Brindar las herramientas prácticas y metodológicas para la identificación y atención de casos de violencia en razón de género contra las mujeres”, el 25 de abril de 2024 se realizó la Conferencia **“Violencia mediática”** a cargo de la Mtra. Delfina Jiménez Chavarria, especialista en la CONAVIM; 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 **398 personas (256 mujeres y 142 hombres)**.

El 24 de mayo de 2024, se realizó la Conferencia **“Inclusión laboral de personas con discapacidad a 16 años de la Convención, retos y avances”** a cargo del Dr. Mario Alfredo Hernández Sánchez, profesor invitado del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma Metropolitana sede Azcapotzalco; 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 **203 personas (133 mujeres y 70 hombres)**.

El 25 de junio de 2024, se realizó la Conferencia **“Masculinidades para lograr la Igualdad”** a cargo del Mtro. Mauricio Huesca Rodríguez, Consejero Electoral del Instituto Electoral de la Ciudad de México; se contó con la participación de la Red de Enlaces de Género, personal de diversas áreas administrativas y Unidades de Género en los Congresos Estatales, con un total de participación de **337 personas (220 mujeres y 117 hombres)**.

#### ATENCIÓN

Durante el período que se reporta en el marco del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado de la República, se recibieron **5 solicitudes (4 mujeres y 1 hombre)**.

#### SANCIÓN

No se cuenta con caso alguno declarado en sanción.

No.	ACTIVIDAD	M	H	TOTAL
1	Conferencia Día Naranja 25 de abril	256	142	398
2	Conferencia Día Naranja 24 de mayo	133	70	203
	Conferencia Día Naranja 25 de junio	220	117	337

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados				
	Solicitudes en el marco de Protocolo	4	1	5
	TOTAL ALCANCE	613	330	943
Tabla. Concentrado del personal alcanzado				
<b>OTRAS ACCIONES PARA EL LOGRO DE LOS INDICADORES</b>				
<ul style="list-style-type: none"><li>- Informe global sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado de la República (2019-2024).</li><li>- Preparación de Sesión Ordinaria del Comité para la Prevención, Atención y Sanción de la violencia de género (AÚN POR DEFINIR FECHA DE REALIZACIÓN, EN COORDINACIÓN CON SENADORA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD).</li></ul>				
<b>TAREAS DE IMPACTO LEGISLATIVO:</b>				
<p>Apoyo Técnico a la Comisión para la Igualdad de Género, en el marco de las tareas de cierre del trabajo legislativo y entrega de informes a la Secretaría General de Servicios Parlamentarios; lo cual implicó:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Elaboración de Dictámenes a Minutas provenientes de la Cámara de Diputados.</li><li>• Preparación y coordinación de sesiones ordinarias de la Comisión para la Igualdad, así como de Comisiones Unidas.</li><li>• Revisión, registro y resguardo digital de carpetas físicas de la Comisión para la Igualdad de Género</li><li>• Coadyuvar en la preparación del Acta-Entrega, a cargo de la Secretaría Técnica de la Comisión.</li><li>• Apoyo técnico con la revisión de Minutas e iniciativas de la Comisión para la Igualdad de Género, Senado de la República.</li><li>• Actividades de apoyo a la Comisión para la Igualdad de Género en actividades logísticas de las reuniones 17va ordinaria, extraordinaria y unidas con Legislativos, Segunda.</li><li>• Seguimiento al Proyecto “Procesos formativos para Mujeres Emprendedoras de Tlaxcala”, que en la última etapa consiste en la capacitación a 240 mujeres del Estado de Tlaxcala.</li><li>• Apoyo logístico para el Foro Hacia un sistema de cuidados: saldando la deuda histórica, 16 de abril de 2024.</li></ul>				

Obstáculos y oportunidades durante la operación

**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:** 103. 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 y personas que además de la discriminación de género enfrentan exclusión basada en el origen étnico, nacional, tono de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, orientación sexual, identidad de género, filiación política, antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, 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, atentan contra su dignidad y autonomía, tanto por particulares como las instituciones.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se reestructuró la campaña institucional anual que ahora lleva por nombre "*México es diversidad, inclusión y derechos*" versión "*20 años abrazando la diversidad*" y se llevaron a cabo las modificaciones correspondientes ante la Coordinación General de Comunicación Social, Vocería del Gobierno de la República y la Dirección General de Normatividad de Comunicación.

Se llevo a cabo la validación y autorización en el plan de medios correspondiente a la estrategia de comunicación 2024 para el CONAPRED, así como los guiones del spot de radio y televisión de 30 segundos por parte de la Vocería del Gobierno de la República.

Y a su vez la gestión de todos los trabajos relacionados al registro y validación del gasto de producción, difusión y estudio post test para la emisión de las claves correspondientes.



**ANEXO 2 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 desarrollaron los anexos técnicos que contienen los requerimientos mínimos para la contratación de los servicios de producción, difusión y estudios post test para la campaña institucional, así como los documentos necesarios para llevar a cabo la contratación de estos.
Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

**Ramo:** 04 Gobernación

**Clave de la UR:** G00

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

**Clave del Pp:** P006

**Nombre del Pp:** Planeación Demográfica del País

**Tipo de acción:** 103. 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

Durante el segundo trimestre (abril, mayo y junio) de 2024, la Secretaría General del Consejo Nacional de Población llevó a cabo la difusión de la campaña: "Derechos de niñas, niños y adolescentes", versión: "Uniones infantiles forzadas", a través de las redes sociales institucionales, la cual está dirigida a mujeres y hombres de todas las edades y niveles socioeconómicos.

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

Los matrimonios y las uniones infantiles tempranas y forzadas son causa y consecuencia de una limitada autonomía física, económica y de la toma de decisiones para las mujeres, sobre todo de niñas y adolescentes que viven en zonas rurales y en hogares en situación de pobreza y marginación.

Los matrimonios y las uniones infantiles tempranas y forzados (MUITF) son fenómenos complejos; prácticas nocivas que reproducen condiciones de pobreza extrema, desigualdades de género y violencia sexual, en los que niñas y adolescentes son excluidas de oportunidades, carecen de acceso a mayores niveles de escolaridad y al conocimiento de sus derechos, situaciones que detienen su movilidad social y el ejercicio de sus libertades.

Las uniones tempranas constituyen una forma de violencia que afecta directamente a las niñas y adolescentes, a las que muchas veces las coloca en situaciones graves de violencia, precariedad económica o embarazo adolescente, pero también afecta a los niños, limitando su potencial y violando sus derechos, especialmente el derecho a la educación, recreación y en general al desarrollo.

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Por falta de presupuesto, la Secretaría General del Consejo Nacional de Población no pudo llevar a cabo las acciones en materia de difusión que se habían proyectado en la Estrategia y Programa Anual de Comunicación Social para el Ejercicio Fiscal 2024, que constaba de contratar la transmisión de los mensajes en radio y medios complementarios.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los compromisos contraídos durante 2023 en materia de comunicación serán liquidados con el presupuesto autorizado para 2024, sin embargo, atendiendo a sus atribuciones, se llevó a cabo la difusión de la campaña: Derechos de niñas, niños y adolescentes, versión: "Uniones infantiles forzadas" a través de las redes sociales institucionales Facebook, X, Instagram y la página web de la Secretaría General del Conapo.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los diversos trámites administrativos con sus diferentes momentos y tiempos obstaculizan la ejecución pronta y expedita de actividades como es el caso de los pagos a los proveedores contratados, por lo que, en el caso de la contratación de 2023 se tuvo que pagar con presupuesto de este ejercicio fiscal 2024, quedando sin posibilidad de realizar las contrataciones programadas.

**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:** 102. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

**Número y denominación de la acción:** 400. Coordinar y dar seguimiento a la política nacional integral para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. 446. Construcción, equipamiento y operación de los Centros de Justicia para las Mujeres

#### 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 2024

Mujeres: 423,784

Sexo	Población Objetivo	Población atendida
Mujeres	423,784	58,292
Hombres		4,964
Total		63,256

#### 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.

Durante el segundo trimestre de 2024, la Red de Centros de Justicia para las Mujeres (CJM) cuenta con 69 unidades en operación en las 32 entidades federativas: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila de Zaragoza, Colima, Ciudad de México, Durango, México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para el ejercicio fiscal 2024, 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 el ejercicio fiscal 2024 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. Porcentaje de mujeres atendidas en los CJM respecto de la población objetivo
3. Porcentaje de avance de las acciones de coadyuvancia para las alertas de género.
4. Porcentaje de avance en la aplicación de los criterios que rigen el mecanismo para acceder a los subsidios destinados a la creación, fortalecimiento o extensión territorial de los CJM.
5. Porcentaje de avance en la aplicación de los Lineamientos para la obtención y aplicación de Recursos destinados a las acciones de coadyuvancia para las declaratorias de AVGM en Estados y Municipios.

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

Para el segundo trimestre del presente año, la Red Nacional de Centros de Justicia para las Mujeres cuenta con 69 centros en operación en las 32 entidades federativas:

**Cuadro 1.** Red Nacional de Centros de Justicia para las Mujeres en las entidades federativas.

No.	Entidad Federativa	Localidad	Fecha de inauguración del CJM
1	Aguascalientes	Aguascalientes	18/05/2016
2	Baja California	Tijuana	16/10/2019
3	Baja California Sur	La Paz	08/03/2017
4	Campeche	Campeche	06/08/2011
5	Campeche	Carmen	09/03/2015
6	Campeche	Escárcega	30/11/2022
7	Chiapas	Tapachula	30/08/2020
8	Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	26/11/2011
9	Chiapas	San Cristóbal de las Casas	01/05/2021

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

10	Chihuahua	Ciudad Juárez	25/03/2012
11	Chihuahua	Chihuahua	08/03/2011
12	Coahuila de Zaragoza	Frontera	25/11/2015
13	Coahuila de Zaragoza	Saltillo	03/12/2014
14	Coahuila de Zaragoza	Torreón	29/11/2013
15	Coahuila de Zaragoza	Matamoros	26/05/2014
16	Coahuila de Zaragoza	Ciudad Acuña	27/03/2017
17	Coahuila de Zaragoza	Piedras Negras	11/10/2022
18	Colima	Colima	31/12/2014
19	Ciudad de México	Azcapotzalco	18/08/2015
20	Ciudad de México	Iztapalapa	16/10/2017
21	Ciudad de México	Tlalpan	20/03/2019
22	Ciudad de México	La Magdalena Contreras	22/02/2023
23	Durango	Durango	10/03/2015
24	Durango	Gómez Palacios	01/04/2022
25	México	Amecameca	30/11/2012
26	México	Cuautitlán Izcalli	25/11/2013
27	México	Ecatepec	01/06/2017
28	México	Toluca	26/11/2012
29	Guanajuato	Irapuato	25/11/2016
30	Guerrero	Chilpancingo	04/10/2016
31	Guerrero	Tlapa de Comonfort	26/11/2013
32	Hidalgo	Pachuca	25/11/2014
33	Jalisco	Guadalajara	05/02/2015
34	Jalisco	Colotlán	08/07/2022
35	Jalisco	Puerto Vallarta	30/11/2018
36	Jalisco	Tlajomulco	04/12/2023
37	Michoacán	Morelia	29/06/2015
38	Michoacán	Uruapan	14/10/2021
39	Morelos	Cuernavaca	07/12/2015
40	Morelos	Yautepec	23/03/2018
41	Nayarit	Bahía Banderas	15/01/2019
42	Nayarit	Tepic	14/12/2014
43	Nayarit	Santiago	29/08/2023
44	Nuevo León	Monterrey	01/11/2020
45	Oaxaca	Juchitán de Zaragoza	26/03/2019
46	Oaxaca	Oaxaca	19/07/2013
47	Puebla	Acatlán de Osorio	07/02/2022
48	Puebla	Puebla	14/10/2013
49	Puebla	Tehuacán	14/02/2017
50	Querétaro	Querétaro	01/12/2012
51	Quintana Roo	Benito Juárez	02/05/2018
52	Quintana Roo	Solidaridad	02/03/2023
53	San Luis Potosí	San Luis Potosí	13/06/2013
54	San Luis Potosí	Rioverde	04/08/2015
55	San Luis Potosí	Matehuala	09/08/2019
56	San Luis Potosí	Matlapa	17/08/2017
57	Sinaloa	Ahome	17/02/2024
58	Sinaloa	Culiacán	07/11/2017
59	Sinaloa	Mazatlán	21/02/2023
60	Sonora	Ciudad Obregón	21/03/2016
61	Sonora	Hermosillo	07/07/2020

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			
62	Sonora	San Luis Río Colorado	17/03/2023
63	Tabasco	Centro	01/03/2024
64	Tamaulipas	Reynosa	01/02/2020
65	Tlaxcala	Tlaxcala	02/08/2017
66	Veracruz	Xalapa	25/11/2019
67	Yucatán	Mérida	07/03/2014
68	Zacatecas	Fresnillo	28/01/2021
69	Zacatecas	Zacatecas	27/07/2016

Esta Red atendió por primera vez a 58,292 mujeres<sup>1</sup> durante el segundo trimestre de 2024. En los cuales se ofrecieron 232,028 servicios en atención<sup>2</sup> psicológica; trabajo social; empoderamiento; valoración del médico general y/o especialista; ludoteca para las hijas e hijos de las mujeres; resguardo en casas de emergencia o de tránsito; canalización a refugios externos y acompañamiento para presentar una denuncia ante el Ministerio Público.

Cuadro 2. Mujeres atendidas por primera vez en los Centros de Justicia para las Mujeres.

Entidad Federativa	Municipio	Rangos de Edad (años)												Total
		0 a 14		15 a 29		30 a 44		45 a 59		60 y más		Total		
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Aguascalientes	Aguascalientes	292	154	594	42	473	15	280	3	84	3	1,723	217	1,940
Baja California	Tijuana	12	0	262	0	328	1	96	0	30	0	728	1	729
Baja California Sur	La Paz	200	91	1,478	50	1,377	127	729	106	361	15	4,145	389	4,534
Campeche	Campeche	34	0	263	0	282	0	100	0	21	0	700	0	700
Campeche	Ciudad del Carmen	0	0	106	1	159	3	56	1	33	1	354	6	360
Campeche	Escárcega	1	0	74	1	73	8	26	1	10	0	184	10	194
Chiapas	San Cristóbal de las Casas	13	40	117	1	135	0	28	0	6	0	299	41	340
Chiapas	Tapachula	116	35	94	3	113	0	26	0	5	0	354	38	392
Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	116	101	80	0	129	0	41	0	11	0	377	101	478
Chihuahua	Chihuahua	222	11	705	8	666	16	276	8	118	4	1,987	47	2,034
Chihuahua	Ciudad Juárez	112	49	230	6	186	3	65	0	16	0	609	58	667

<sup>1</sup> Datos preliminares  
<sup>2</sup> Datos preliminares

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Ciudad de México	Azcapotzalco	1	0	336	0	495	0	259	0	210	0	1,301	0	1,301
Ciudad de México	Iztapalapa	0	0	462	0	520	0	276	0	134	0	1,392	0	1,392
Ciudad de México	Tlalpan	0	0	334	0	422	0	258	0	154	0	1,168	0	1,168
Ciudad de México	Magdalena Contreras	5	0	117	0	148	0	85	0	58	0	413	0	413
Coahuila de Zaragoza	Ciudad Acuña	28	0	146	0	132	0	37	0	8	0	351	0	351
Coahuila de Zaragoza	Frontera	149	308	194	0	180	0	76	0	16	0	615	308	923
Coahuila de Zaragoza	Matamoros	46	63	102	0	94	0	38	0	11	0	291	63	354
Coahuila de Zaragoza	Piedras Negras	232	250	378	0	240	0	79	0	14	0	943	250	1,193
Coahuila de Zaragoza	Saltillo	360	270	600	0	562	0	230	0	57	0	1,809	270	2,079
Coahuila de Zaragoza	Torreón	366	545	405	0	376	0	146	0	44	0	1,337	545	1,882
Colima	Colima	189	144	1,087	113	1,134	65	681	33	273	10	3,364	365	3,729
Durango	Durango	0	0	203	0	164	0	77	0	39	0	483	0	483
Durango	Gómez Palacio	0	0	95	0	77	0	80	0	35	0	287	0	287
Estado de México	Amecameca	7	3	455	21	487	68	508	37	62	30	1,519	159	1,678
Estado de México	Cuautitlán Izcalli	361	65	790	59	655	48	203	9	73	28	2,082	209	2,291
Estado de México	Ecatepec	103	41	953	201	707	65	986	85	40	8	2,789	400	3,189
Estado de México	Toluca	94	11	808	37	770	9	488	9	37	2	2,197	68	2,265
Guanajuato	Irapuato	140	72	553	3	524	0	202	0	46	0	1,465	75	1,540
Guerrero	Chilpancingo	70	51	128	3	196	0	59	0	13	0	466	54	520
Guerrero	Tlapa de Comonfort	19	13	52	0	49	0	10	0	2	0	132	13	145
Hidalgo	Pachuca	83	65	326	0	400	0	164	1	35	0	1,008	66	1,074
Jalisco	Colotlán	0	0	19	0	32	0	14	0	1	0	66	0	66
Jalisco	Guadalajara	163	128	1,280	2	1,211	0	573	0	164	0	3,391	130	3,521
Jalisco	Puerto Vallarta	34	24	126	0	157	0	61	0	20	0	398	24	422
Jalisco	Tlajomulco	202	241	456	8	457	0	173	0	31	0	1,319	249	1,568
Michoacán de Ocampo	Morelia	2	0	196	0	271	0	114	0	19	0	602	0	602
Michoacán de Ocampo	Uruapan	14	5	64	0	53	0	20	0	4	0	155	5	160
Morelos	Cuernavaca	13	9	335	0	293	0	185	0	109	0	935	9	944
Morelos	Yautepec	1	0	31	0	46	0	12	0	6	0	96	0	96
Nayarit	Bahía de Banderas	7	6	100	17	192	29	57	22	13	16	369	90	459
Nayarit	Tepic	79	54	150	41	220	53	86	34	36	14	571	196	767
Nayarit	Santiago	3	5	21	0	14	4	6	4	2	3	46	16	62
Nuevo León	Monterrey	217	108	416	18	486	24	147	12	75	2	1,341	164	1,505



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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados														
Oaxaca	Juchitán de Zaragoza	24	6	32	0	16	0	4	0	4	0	80	6	86
Oaxaca	Oaxaca	62	15	151	3	123	0	39	0	14	0	389	18	407
Puebla	Acatlán de Osorio	10	4	17	1	21	0	2	0	6	0	56	5	61
Puebla	Puebla	44	10	122	2	128	0	58	0	17	0	369	12	381
Puebla	Tehuacán	11	1	85	1	82	0	37	0	12	0	227	2	229
Querétaro	Querétaro	4	0	633	54	820	69	337	40	103	6	1,897	169	2,066
Quintana Roo	Benito Juárez	6	0	362	0	349	0	130	0	23	0	870	0	870
Quintana Roo	Solidaridad	49	9	244	3	268	0	49	0	6	3	616	15	631
San Luis Potosí	Matamoros	10	0	52	0	61	0	30	0	11	0	164	0	164
San Luis Potosí	Matlapa	2	0	27	0	25	0	7	0	2	0	63	0	63
San Luis Potosí	Ríoverde	7	0	40	0	57	0	16	0	8	0	128	0	128
San Luis Potosí	San Luis Potosí	8	1	281	0	300	0	132	1	54	0	775	2	777
Sinaloa	Ahome	4	8	49	0	54	0	39	0	14	0	160	8	168
Sinaloa	Culiacán	5	9	92	1	92	0	53	0	10	0	252	10	262
Sinaloa	Mazatlán	12	3	83	0	84	0	72	0	23	0	274	3	277
Sonora	Ciudad Obregón	0	0	188	1	257	1	152	0	61	1	658	3	661
Sonora	Hermosillo	3	0	305	0	408	2	216	4	59	0	991	6	997
Sonora	San Luis Río Colorado	0	0	100	0	112	0	48	0	16	0	276	0	276
Tabasco	Centro	2	0	49	0	85	0	21	0	2	0	159	0	159
Tamaulipas	Reynosa	46	6	172	25	208	8	283	9	11	0	720	48	768
Tlaxcala	Tlaxcala	7	2	204	0	220	0	97	0	16	0	544	2	546
Veracruz	Xalapa	28	11	186	3	159	0	65	0	23	0	461	14	475
Yucatán	Mérida	7	4	275	0	398	1	141	0	43	0	864	5	869
Zacatecas	Fresnillo	20	0	115	0	115	0	49	0	10	0	309	0	309
Zacatecas	Zacatecas	108	0	285	0	266	0	132	0	38	0	829	0	829
<b>Total</b>		<b>4,585</b>	<b>3,051</b>	<b>19,870</b>	<b>729</b>	<b>20,393</b>	<b>619</b>	<b>10,322</b>	<b>419</b>	<b>3,122</b>	<b>146</b>	<b>58,292</b>	<b>4,964</b>	<b>63,256</b>

Nota: Datos preliminares al 30 de junio de 2024

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De estas 58,292 mujeres atendidas por primera vez, 820 mujeres pertenecen a las siguientes poblaciones: 308 mujeres indígenas; 4 afroamericanas; 325 mujeres con alguna discapacidad y 183 mujeres extranjeras. Conforme al desglose siguiente:

**Cuadro 3.** Población Indígena, afroamericana, discapacidad y extranjera.

Entidad Federativa	Municipio	Población indígena		Población afroamericana		Población con discapacidad		Población extranjera		Total		Total
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total Mujeres	Total Hombres	
Aguascalientes	Aguascalientes	0	0	0	0	12	0	4	1	16	1	17
Baja California	Tijuana	8	0	0	0	23	0	19	0	50	0	50
Baja California Sur	La Paz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Campeche	Campeche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Campeche	Ciudad del Carmen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Campeche	Escárcega	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Chiapas	San Cristóbal de las Casas	64	0	0	0	0	0	0	0	64	0	64
Chiapas	Tapachula	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chihuahua	Chihuahua	60	0	0	0	83	3	27	0	170	3	173
Chihuahua	Ciudad Juárez	0	0	0	0	11	1	23	0	34	1	35
Ciudad de México	Azcapotzalco	1	0	0	0	11	0	4	0	16	0	16
Ciudad de México	Iztapalapa	12	0	0	0	19	0	1	0	32	0	32
Ciudad de México	Tlalpan	0	0	0	0	1	0	2	0	3	0	3
Ciudad de México	Magdalena Contreras	0	0	0	0	8	0	0	0	8	0	8
Coahuila de Zaragoza	Ciudad Acuña	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Coahuila de Zaragoza	Frontera	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Coahuila de Zaragoza	Matamoros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Coahuila de Zaragoza	Piedras Negras	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	4
Coahuila de Zaragoza	Saltillo	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	2
Coahuila de Zaragoza	Torreón	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Colima	Colima	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Durango	Durango	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Durango	Gómez Palacio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Estado de México	Amecameca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Estado de México	Cuautitlán Izcalli	0	0	0	0	5	2	0	0	5	2	7
Estado de México	Ecatepec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Estado de México	Toluca	0	0	0	0	6	0	0	0	6	0	6
Guanajuato	Irapuato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guerrero	Chilpancingo	8	0	0	0	0	0	0	0	8	0	8
Guerrero	Tlapa de Comonfort	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hidalgo	Pachuca	1	0	0	0	11	0	2	0	14	0	14
Jalisco	Colotlán	12	0	0	0	0	0	0	0	12	0	12
Jalisco	Guadalajara	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jalisco	Puerto Vallarta	1	0	0	0	1	0	2	0	4	0	4
Jalisco	Tlajomulco	3	0	0	0	8	0	3	0	14	0	14

**ANEXO 2 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 de Ocampo	Morelia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Michoacán de Ocampo	Uruapan	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
Morelos	Cuernavaca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Morelos	Yautepec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nayarit	Bahía de Banderas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nayarit	Tepic	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nayarit	Santiago	7	1	0	0	0	0	0	0	7	1	8
Nuevo León	Monterrey	6	0	0	0	4	0	17	0	27	0	27
Oaxaca	Juchitán de Zaragoza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oaxaca	Oaxaca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puebla	Acatlán de Osorio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puebla	Puebla	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Puebla	Tehuacán	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Querétaro	Querétaro	7	0	0	0	5	0	0	0	12	0	12
Quintana Roo	Benito Juárez	3	0	1	0	0	0	32	0	36	0	36
Quintana Roo	Solidaridad	0	0	0	0	3	0	25	0	28	0	28
San Luis Potosí	Matehuala	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
San Luis Potosí	Matlapan	62	0	0	0	0	0	0	0	62	0	62
San Luis Potosí	Río Verde	2	0	0	0	6	0	0	0	8	0	8
San Luis Potosí	San Luis Potosí	24	2	0	0	4	4	10	0	38	6	44
Sinaloa	Culiacán	1	0	0	0	12	0	0	0	13	0	13
Sinaloa	Mazatlán	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sinaloa	Ahome	6	1	0	0	4	0	0	0	10	1	11
Sonora	Ciudad Obregón	3	0	0	0	8	0	2	1	13	1	14
Sonora	Hermosillo	10	1	0	0	31	4	1	1	42	6	48
Sonora	San Luis Río Colorado	0	0	0	0	4	0	9	0	13	0	13
Tamaulipas	Reynosa	1	0	3	0	3	0	0	0	7	0	7
Tabasco	Centro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tlaxcala	Tlaxcala	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Veracruz	Xalapa	1	0	0	0	21	0	0	0	22	0	22
Yucatán	Mérida	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zacatecas	Fresnillo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zacatecas	Zacatecas	1	0	0	0	11	0	0	0	12	0	12
<b>Total</b>		<b>308</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>325</b>	<b>14</b>	<b>183</b>	<b>3</b>	<b>820</b>	<b>22</b>	<b>842</b>

Nota: Datos preliminares al 30 de junio.

Asimismo, durante el segundo trimestre se han atendido a 107,685 mujeres<sup>3</sup> de seguimiento en los Centros de Justicia para las Mujeres a los cuales se les han otorgado 219,506 servicios<sup>4</sup>.

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.

<sup>3</sup> Datos preliminares

<sup>4</sup> Datos preliminares

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Cuadro 4.** Mujeres atendidas por seguimiento en los Centros de Justicia para las Mujeres.

Entidad Federativa	Municipio	Rangos de Edad (años)												Total
		0 a 14		15 a 29		30 a 44		45 a 59		60 y más		Total		
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Aguascalientes	Aguascalientes	164	53	314	16	498	7	281	2	79	5	1,336	83	1,419
Baja California	Tijuana	1	0	211	0	374	3	132	0	19	0	737	3	740
Baja California Sur	La Paz	263	20	1,795	149	2,319	131	1,103	106	458	54	5,938	460	6,398
Campeche	Campeche	165	0	263	0	384	0	209	0	22	0	1,043	0	1,043
Campeche	Ciudad del Carmen	0	0	218	1	385	2	123	2	62	1	788	6	794
Campeche	Escárcega	3	1	75	4	77	4	24	3	11	1	190	13	203
Chiapas	San Cristóbal de las Casas	73	52	234	7	432	0	138	0	37	0	914	59	973
Chiapas	Tapachula	84	30	736	4	881	0	307	0	89	0	2,097	34	2,131
Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	125	55	356	0	594	0	213	0	46	0	1,334	55	1,389
Chihuahua	Chihuahua	16	0	262	0	472	6	170	1	50	1	970	8	978
Chihuahua	Ciudad Juárez	7	4	46	0	59	0	19	0	3	0	134	4	138
Ciudad de México	Azcapotzalco	3	0	277	0	536	0	350	0	219	0	1,385	0	1,385
Ciudad de México	Iztapalapa	0	0	363	0	672	0	601	0	285	0	1,921	0	1,921
Ciudad de México	Tlalpan	1	0	317	0	518	0	412	0	211	0	1,459	0	1,459
Ciudad de México	Magdalena Contreras	5	0	218	0	257	0	267	0	133	0	880	0	880
Coahuila de Zaragoza	Ciudad Acuña	2	0	70	0	80	0	34	0	4	0	190	0	190
Coahuila de Zaragoza	Frontera	2	0	59	0	75	0	30	0	3	0	169	0	169
Coahuila de Zaragoza	Matamoros	218	182	75	0	59	0	19	0	3	0	374	182	556
Coahuila de Zaragoza	Piedras Negras	65	43	68	0	65	0	22	0	0	0	220	43	263
Coahuila de Zaragoza	Saltillo	258	184	195	0	320	0	96	0	21	0	890	184	1,074
Coahuila de Zaragoza	Torreón	161	136	140	0	200	0	81	0	18	0	600	136	736
Colima	Colima	262	215	1,094	176	881	114	666	53	209	5	3,112	563	3,675
Durango	Durango	0	0	50	0	83	0	44	0	16	0	193	0	193
Durango	Gómez Palacio	0	0	197	0	129	0	110	0	33	0	469	0	469
Estado de México	Amecameca	54	16	587	73	1,350	317	1,859	196	122	85	3,972	687	4,659
Estado de México	Cuautitlán Izcalli	1,069	127	1,770	114	1,784	106	750	58	210	51	5,583	456	6,039
Estado de México	Ecatepec	116	44	1,091	111	1,033	37	926	31	20	3	3,186	226	3,412
Estado de México	Toluca	64	22	1,463	540	1,312	513	740	262	59	42	3,638	1,379	5,017

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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados														
Guanajuato	Irapuato	140	56	573	5	568	0	199	0	46	0	1,526	61	1,587
Guerrero	Chilpancingo	60	41	187	0	363	0	120	0	21	0	751	41	792
Guerrero	Tlapa de Comonfort	18	12	242	0	347	0	98	0	43	0	748	12	760
Hidalgo	Pachuca	119	109	615	0	950	0	379	0	49	0	2,112	109	2,221
Jalisco	Colotlán	0	0	140	0	261	0	102	0	20	0	523	0	523
Jalisco	Guadalajara	819	805	7,949	2	4,452	0	3,543	0	822	0	17,585	807	18,392
Jalisco	Puerto Vallarta	187	192	1,209	0	1,191	0	493	0	112	0	3,192	192	3,384
Jalisco	Tlajomulco	0	0	829	0	1,204	0	312	0	31	0	2,376	0	2,376
Michoacán de Ocampo	Morelia	53	0	739	0	1,323	0	635	0	75	0	2,825	0	2,825
Michoacán de Ocampo	Uruapan	2	0	97	0	187	0	68	0	6	0	360	0	360
Morelos	Cuernavaca	76	44	260	1	448	0	267	0	102	0	1,153	45	1,198
Morelos	Yautepec	67	16	33	4	101	0	55	0	14	0	270	20	290
Nayarit	Bahía de Banderas	29	21	201	51	356	138	149	85	55	23	790	318	1,108
Nayarit	Tepic	99	46	65	16	112	17	45	1	16	0	337	80	417
Nayarit	Santiago	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
Nuevo León	Monterrey	333	131	623	21	819	38	280	18	101	4	2,156	212	2,368
Oaxaca	Juchitán de Zaragoza	43	17	62	7	58	12	20	2	7	3	190	41	231
Oaxaca	Oaxaca	326	215	372	19	432	0	192	0	33	1	1,355	235	1,590
Puebla	Acatlán de Osorio	22	7	29	4	45	7	12	0	6	1	114	19	133
Puebla	Puebla	160	42	164	6	122	0	92	0	35	0	573	48	621
Puebla	Tehuacán	2	0	18	0	7	0	4	0	2	0	33	0	33
Querétaro	Querétaro	205	66	2,670	376	3,863	922	1,962	719	433	133	9,133	2,216	11,349
Quintana Roo	Benito Juárez	0	0	171	0	216	0	126	0	27	0	540	0	540
Quintana Roo	Solidaridad	0	0	43	0	73	0	30	0	1	0	147	0	147
San Luis Potosí	Mathuala	82	0	396	0	321	0	144	0	46	0	989	0	989
San Luis Potosí	Matlapa	10	0	105	0	204	0	68	0	9	0	396	0	396
San Luis Potosí	Ríoverde	76	0	342	0	474	0	105	0	17	0	1,014	0	1,014

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

San Luis Potosí	San Luis Potosí	21	1	510	2	626	0	207	0	46	0	1,410	3	1,413
Sinaloa	Ahome	29	4	219	0	192	0	177	0	37	0	654	4	658
Sinaloa	Culiacán	60	55	295	7	416	0	268	0	55	0	1,094	62	1,156
Sinaloa	Mazatlán	10	0	268	0	439	0	344	0	73	0	1,134	0	1,134
Sonora	Ciudad Obregón	5	0	361	10	792	16	431	32	165	22	1,754	80	1,834
Sonora	Hermosillo	6	0	319	0	838	8	304	3	97	0	1,564	11	1,575
Sonora	San Luis Río Colorado	7	0	94	0	115	0	74	0	30	0	320	0	320
Tabasco	Centro	1	0	54	0	128	0	30	0	1	0	214	0	214
Tamaulipas	Reynosa	8	0	47	2	41	11	33	8	23	0	152	21	173
Tlaxcala	Tlaxcala	30	24	258	2	300	0	119	0	19	0	726	26	752
Veracruz	Xalapa	104	12	283	0	285	0	163	0	42	0	877	12	889
Yucatán	Mérida	175	118	292	25	493	27	165	4	41	0	1,166	174	1,340
Zacatecas	Fresnillo	1	0	114	0	209	0	69	0	15	0	408	0	408
Zacatecas	Zacatecas	89	0	354	0	578	0	226	0	55	0	1,302	0	1,302
<b>Total</b>		<b>6,655</b>	<b>3,218</b>	<b>34,146</b>	<b>1,755</b>	<b>39,778</b>	<b>2,436</b>	<b>21,836</b>	<b>1,586</b>	<b>5,270</b>	<b>435</b>	<b>107,685</b>	<b>9,430</b>	<b>117,115</b>

Nota: Datos preliminares al 30 de junio.

Por otra parte, se autorizaron proyectos para 15 entidades federativas (Baja California, Baja California Sur, Campeche, Colima, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Guerrero, Michoacán, Oaxaca, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tabasco y Zacatecas) para la creación, fortalecimiento y operación de los Centros de Justicia para las Mujeres.

Por otro parte y con relación 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.

- Durante el segundo trimestre de 2024, se llevaron a cabo 15 cursos que se impartieron al personal de estas instituciones: Comisión Mexicana para la Ayuda a Refugiados; Suprema Corte de Justicia de la Nación; Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia; Fiscalía General del estado de Tamaulipas; Senado de la República; Protección Civil y Secretaría de Seguridad Pública de Zacatecas; Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres Michoacanas; Mamá, hija e hijo en libertad AC; Secretaría de Bienestar; Televisa/Club América; Secretaría de la Función Pública y Radio televisión de Veracruz.
- Los cursos abordaron temáticas relacionadas a: Prevención de la violencia de género; Prevención de la violencia mediática; Violencia de género; Violencia vicaria; Fortalecimiento a la actuación policial con perspectiva de género y derechos humanos; Curso Intermedio de Atención Integral al Aborto Seguro; Las Unidades de Igualdad de Género en el proceso de transversalización; Ruta de atención a mujeres víctimas de violencia; Ley Olimpia; Mecanismos para la prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual en la Administración Pública Federal; Violencia en las relaciones de pareja; Lenguaje incluyente y no sexista e Igualdad y no discriminación de género.
- Por lo anterior, se beneficiaron 1,795 personas (900 mujeres; 485 hombres y 410 personas que no pusieron el sexo)

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON  
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA****Avance y explicación sobre los resultados alcanzados****Cuadro 5.** Cursos/talleres

No.	Nombre de capacitación	Dependencia	Fecha	Mujer	Hombre	S/D	Total
1	Prevención de la violencia de género	Comisión Mexicana para la Ayuda a Refugiados	03/04/2024	50	42	0	<b>92</b>
2	Prevención de la violencia mediática	Suprema Corte de Justicia de la Nación	16/04/2024	12	16	0	<b>28</b>
3	Violencia de género	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia	18/04/2024	17	9	0	<b>26</b>
4	Violencia vicaria	Fiscalía General del estado de Tamaulipas	19/04/2024	44	19	0	<b>63</b>
5	Prevención de la violencia mediática	Senado de la República	25/04/2024	0	0	374	<b>374</b>
6	Prevención de la violencia de género	Comisión Mexicana para la Ayuda a Refugiados	07/05/2024	91	53	1	<b>145</b>
7	Fortalecimiento a la actuación policial con perspectiva de género y derechos humanos	Protección Civil y Secretaría de Seguridad Pública de Zacatecas	22/05/2024	66	28	32	<b>126</b>
8	Curso Intermedio de Atención Integral al Aborto Seguro	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)	23/05/2024	79	16	2	<b>97</b>
9	Las Unidades de Igualdad de Género en el proceso de transversalización	Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres Michoacanas	24/05/2024	69	6	0	<b>75</b>
10	Ruta de atención a mujeres víctimas de violencia.	Mamá, hija e hijo en libertad AC	27/05/2024	16	4	0	<b>20</b>
11	Ley Olimpia	Secretaría de Bienestar	12/06/2024	59	8	0	<b>67</b>
12	Prevención de la violencia mediática	Televisa/Club América	18/06/2024	7	4	1	<b>12</b>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

13	Mecanismos para la prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual en la Administración Pública Federal	Secretaría de Bienestar	19/06/2024	24	5	0	<b>29</b>
14	Violencia en las relaciones de pareja	Secretaría de la Función Pública	21/06/2024	53	32	0	<b>85</b>
15	Prevención de la violencia mediática	RTV Radio de Veracruz televisión	21/06/2024	18	22	0	<b>40</b>
16	Prevención de la violencia mediática	RTV Radiotelevisión de Veracruz	22/06/2024	19	17	0	<b>36</b>
17	Lenguaje incluyente y no sexista	Secretaría de Gobernación	21/06/2024	119	69	0	<b>188</b>
18	Igualdad y no discriminación de género	Secretaría de Gobernación	28/06/2024	157	135	0	<b>292</b>
<b>Total</b>				<b>900</b>	<b>485</b>	<b>410</b>	<b>1,795</b>

- d. Asimismo, segundo trimestre, se realizó ocho reuniones con los enlaces de género de la Secretaría de Gobernación, en la que participaron 297 personas (43 mujeres y 24 hombres).

**Cuadro 6.** Reuniones/asesorías

No.	Reunión/asesoría	Dependencia	Fecha	Mujer	Hombre	Total
1	Acciones puntuales para el proigualdad.	INMUJERES	16/04/2024	4	0	4
2	Reunión para revisar numerales del Acto de Fiscalización	CONAVIM, Función Pública	16/04/2024	5	4	9
3	Reunión especial Zacatecas		01/04/2024	15	1	16
4	Reunión con la titular de la Secretaría de las Mujeres de Oaxaca	Secretaría de las Mujeres del Estado de Oaxaca	10/04/2024	5	0	5
5	Sesión extraordinaria de la Red de Enlaces de Género	Secretaría de Gobernación y sus órganos sectorizados	12/04/2024	19	0	19
6	Reunión de trabajo para acciones del PROIGUALDAD	Mamá, hija e hijo en libertad AC	26/04/2024	9	0	9
7	Mesas Regionales	Instituto Sonorense de las Mujeres	02/05/2024	5	2	7
8	Grupo Promotor de Trabajadoras Sexuales	INMUJERES	02/05/2024	9	0	9
9	Fortalecimiento a la actuación policial con perspectiva de género y derechos humanos	Secretaría de Seguridad Pública	03/05/2024	4	0	4
10	Reunión de seguimiento de acuerdos	Mamá, hija e hijo en libertad AC	06/05/2024	10	0	10
11	Reunión de trabajo IMEF-CONAVIM	Secretaría de las Mujeres de Zacatecas	06/05/2024	5	2	7
12	PLATAFORMA SPOTLIGHT	ONU	07/05/2024	6	1	7
13	Reunión para Foro IES HAS	Secretaría de Educación Pública	07/05/2024	7	0	7
14	Reunión de archivo	CONAVIM	08/05/2024	7	4	11
15	Reunión para Foro IES HAS	IMEF Michoacán	09/05/2024	4	0	4
16	Reunión de trabajo y continuidad de proyectos	Secretaría de las Mujeres de Oaxaca	09/05/2024	11	0	11



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
17	Reunión de trabajo y continuidad de proyectos	Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado de Oaxaca	09/05/2024	4	0	4
18	Reunión de trabajo y continuidad de proyectos	Fiscalía General de Oaxaca	09/05/2024	9	0	9
19	Curso Intermedio de Atención Integral al Aborto Seguro	Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva e Ipas México	13/05/2024	2	1	3
20	Fortalecimiento a la actuación policial con perspectiva de género y derechos humanos	Secretaría de Seguridad Pública	15/05/2024	3	3	6
21	Reunión de trabajo para prevenir el matrimonio forzado	SEIGEN Chiapas	15/05/2024	6	1	7
22	Curso Intermedio de Atención Integral al Aborto Seguro	Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva e Ipas México	20/05/2024	2	1	3
23	Mesa de diálogo	FGJ ZACATECAS, CONAVIM, SEMUJERES ZACATECAS, UAZ, CJM	22/05/2024	7	2	9
24	Reunión de trabajo GIM Zacatecas	GIM Zacatecas	22/05/2024	9	1	10
25	Reunión UPAVIG	Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco	23/05/2024	15	3	18
26	Reunión para Foro IES HAS	Instituto de la Mujer en Campeche	27/05/2024	4	1	5
27	Reunión de trabajo para prevenir el matrimonio forzado	SEIGEN Chiapas, FGJ, INPI, CNPI, DIF	28/05/2024	11	4	15
28	Reunión para Foro IES HAS	Secretaría de las Mujeres de Colima	30/05/2024	5	0	5
29	Reunión para Foro IES HAS	Secretaría de Educación Pública	31/05/2024	3	3	6
30	Reunión para Foro IES HAS	Secretaría de las Mujeres	31/05/2024	6	2	8
31	Reunión para desarrollar el taller de actuación policial con perspectiva de género	IMEF Nuevo León	31/05/2024	3	2	5
32	Reunión de trabajo para prevenir el matrimonio forzado	SEIGEN Chiapas, FGJ, INPI, CNPI, DIF	29/05/2024	12	2	14
33	Reunión de trabajo para prevenir el matrimonio forzado	SEBOG, INMUJERES, CONAPO, SEP, CNEGSR, BIENESTAR, AGRICULTURA	11/06/2024	16	0	16
34	Reunión para Foro IES HAS	Subsecretaría de Educación	11/06/2024	4	0	4
35	Reunión para Foro IES HAS	Subsecretaría de Educación	14/06/2024	3	0	3
36	Reunión de trabajo para prevenir el matrimonio forzado	SEBOG, INMUJERES, CONAPO, SEP, CNEGSR, BIENESTAR, AGRICULTURA	01/07/2024	7	1	8
<b>Total</b>				<b>256</b>	<b>41</b>	<b>297</b>

- e. Por último, de abril a junio se realizaron seis eventos: Mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior y primer Encuentro de la Red de Enlaces de Género. En dicho evento, se contó con la participación de 1,036 personas (807 mujeres y 229 hombres)

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Cuadro 7.** Eventos

No.	Evento	Instituciones/demencias participantes	Fecha	Mujer	Hombre	Total
1	Mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior.	Universidad de Guerrero	25/04/2024	105	40	145
2	Primer Encuentro de la Red de Enlaces de Género	Secretaría de Gobernación y sus órganos sectorizados	17/05/2024	40	7	47
3	Mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior.	Secretaría de Educación Pública San Luis Potosí	20/05/2024	132	40	172
4	Mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior.	Secretaría de Educación Pública Michoacán	17/06/2024	278	107	385
5	Mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior.	Secretaría de Educación Pública Colima	19/06/2024	178	24	202
6	Mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior.	Secretaría de Educación Pública Quintana Roo	28/06/2024	74	11	85
<b>Total</b>				<b>807</b>	<b>229</b>	<b>1,036</b>

Por otra parte, los avances en las acciones relacionadas con la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM) durante el segundo trimestre de 2024 se resumen en:

### Sesiones ordinaria o extraordinaria de los Grupos Interinstitucionales y Multidisciplinarios.

En el segundo trimestre de 2024, que abarca el periodo de 01 de abril al 30 de junio, de conformidad con el artículo 24 *Quáter* de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Ley General de Acceso) y el artículo 36 de su reglamento, se realizaron un total de 30 Sesiones Ordinarias de los Grupos Interinstitucional y Multidisciplinarios (GIM), que brindan seguimiento a los procesos de Alertas de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM) de los estado de Baja California, Campeche, Durango, Guerrero, Jalisco, Morelos, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luís Potosí, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas, las cuales se mencionan a continuación:

**Cuadro 8.** Sesiones Ordinarias y Extraordinarias.

No.	Entidad Federativa	Fecha	Tipo de AVGM	Número de sesiones realizadas
1	Baja California	30/04/2024	Violencia Feminicida	3
		07/05/2024		
		18/06/2024		

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados				
2	Campeche	24/06/2024	Violencia Feminicida	1
3	Durango	06/05/2024	Violencia Feminicida	2
		13/06/2024		
4	Guerrero	09/05/2024	Violencia Feminicida	2
		14/06/2024		
5	Guerrero	23/05/2024	Agravio Comparado	2
		05/06/2024		
6	Jalisco	06/05/2024	Violencia Feminicida	2
		13/05/2024		
7	Morelos	24/04/2024	Violencia Feminicida	1
8	Oaxaca	27/06/2024	Violencia Feminicida	1
9	Puebla	14/05/2024	Violencia Feminicida	1
10	Quintana Roo	12/04/2024	Violencia Feminicida	1
11	San Luís Potosí	30/04/2024	Violencia Feminicida	3
		31/05/2024		
		14/06/2024		
12	Sinaloa	26/06/2024	Violencia Feminicida	1
13	Sonora	23/05/2024	Violencia Feminicida	2
		05/06/2024		
14	Tlaxcala	09/05/2024	Violencia Feminicida	4
		14/05/2024		
		10/06/2024		
		17/06/2024		
15	Veracruz	12/06/2024	Violencia Feminicida	1
16	Veracruz	24/06/2024	Agravio Comparado	1
17	Zacatecas	06/05/2024	Violencia Feminicida	2
		20/05/2024		
Total				30

#### Otras acciones.

Durante el segundo trimestre, se llevaron a cabo dos reuniones de trabajo en seguimiento a las AVGM, la primera fue respecto al procedimiento de AVGM del estado de Baja California, donde las integrantes del GIM sostuvieron un diálogo con la Fiscalía General del Estado para conocer los avances de las acciones implementadas para el cumplimiento de las medidas establecidas en la resolución. Y la segunda reunión fue del procedimiento de AVGM del estado de San Luís Potosí donde el GIM se reunió con las autoridades involucradas en el cumplimiento de las medidas establecidas en la declaratoria.

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

Las 25 entidades federativas con Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres solicitaron recurso, sin embargo, el Comité de Evaluación de Proyectos, en términos de los numerales Vigésimo tercero, Vigésimo cuarto y Vigésimo quinto de los Recursos destinados a las acciones de coadyuvancia para las

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Declaratorias de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en estados y municipios, del ejercicio fiscal 2024, revisó, analizó y evaluó los proyectos presentados y determino aprobar 73 proyectos que corresponden a 24 entidades federativas, como a continuación se enlistan.

**Cuadro 9.** Entidades federativas dictaminadas.

No.	Entidad	Nombre del proyecto	Monto
1	Baja California	AVGM/BC/AC01/SGG/116	\$2,000,000.00
2	Campeche	AVGM/CAM/AC02/IM/022	\$5,718,000.00
		AVGM/CAM/AC04/FGE/034	
3	Chiapas	AVGM/CHIS/AC02/SSPC/005	\$4,838,544.00
		AVGM/CHIS/AC03/SSPC/011	
		AVGM/CHIS/AC01/CEAV/013	
		AVGM/CHIS/AC01/SIG/020	
		AVGM/CHIS/AC01/SDSPI/029	
4	Chihuahua	AVGM/CHIH/AC02/SESP/095	\$2,200,000.00
5	Ciudad de México	AVGM/CDMX/AC04/FGJ/088	\$4,771,305.14
6	Colima	AVGM/COL/AC01/ICM/028	\$8,318,609.28
		AVGM/COL/AC03/SESESP/040	
		AVGM/COL/AC01/SGG/052	
		AVGM/COL/AC02/SESESP/115	
		AVGM/COL/AC02/SESESP/117	
7	Durango	AVGM/DGO/AC02/SGG/056	\$4,709,000.00
		AVGM/DGO/AC01/CEEAV/082	
		AVGM/DGO/AC02/IEM/107	
		AVGM/DGO/AC02/IEM/111	
8	Guanajuato	AVGM/GTO/AC02/IMG/096	\$2,924,000.00
9	Guerrero	AVGM/GRO/AC02/SESESP/053	\$4,600,000.00
		AVGM/GRO/AC01/SGG/074	
		AVGM/GRO/AC02/SESESP/102	
10	Jalisco	AVGM/JAL/AC01/SISMH/080	\$2,905,731.00
		AVGM/JAL/AC01/SGG/108	
11	México	AVGM/MEX/AC02/SM/051	\$5,061,529.48
12	Michoacán	AVGM/MICH/AC02/SISDMM/007	\$4,340,000.00
		AVGM/MICH/AC03/SISDMM/027	
13	Morelos	AVGM/MOR/AC03/CESP/003	\$6,934,471.56
		AVGM/MOR/AC01/CEARV/004	
		AVGM/MOR/AC02/SG/008	
		AVGM/MOR/AC04/FGE/064	
		AVGM/MOR/AC02/SG/073	
14	Nayarit	AVGM/NAY/AC02/IMN/075	\$3,700,000.00
		AVGM/NAY/AC02/IMN/077	
		AVGM/NAY/AC04/IMN/118	
15	Oaxaca	AVGM/OAX/AC04/FGE/019	\$7,857,514.16
		AVGM/OAX/AC01/SM/114	
		AVGM/OAX/AC02/SESESP/122	
		AVGM/OAX/AC02/SESESP/125	
16	Puebla	AVGM/PUE/AC01/SPDDH/012	\$5,025,602.50
		AVGM/PUE/AC02/SSP/043	
		AVGM/PUE/AC02/SIS/060	
		AVGM/PUE/AC01/CEEAV/092	
17	Quintana Roo	AVGM/QROO/AC01/SESESP/024	\$9,839,300.00

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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados				
			AVGM/QROO/AC04/FGE/031	
			AVGM/QROO/AC04/FGE/032	
			AVGM/QROO/AC01/SSC/033	
			AVGM/QROO/AC02/SSC/076	
			AVGM/QROO/AC02/IQM/081	
			AVGM/QROO/AC02/SESESP/087	
	18	San Luis Potosí	AVGM/SLP/AC02/SECESP/041	\$6,035,000.00
			AVGM/SLP/AC02/SECESP/042	
			AVGM/SLP/AC01/IM/055	
			AVGM/SLP/AC04/FGE/093	
			AVGM/SLP/AC02/IM/127	
	19	Sinaloa	AVGM/SIN/AC01/SM/098	\$4,659,000.00
			AVGM/SIN/AC03/SM/109	
	20	Sonora	AVGM/SON/AC04/FGJ/026	\$1,258,316.30
			AVGM/SON/AC01/ISM/057	
			AVGM/SON/AC02/ISM/065	
	21	Tabasco	AVGM/TAB/AC02/IEM/047	\$3,800,000.00
			AVGM/TAB/AC02/IEM/048	
	22	Tlaxcala	AVGM/TLAX/AC01/SG/006	\$2,850,000.00
			AVGM/TLAX/AC04/PGJ/123	
			AVGM/TLAX/AC02/PGJ/126	
	23	Veracruz	AVGM/VER/AC02/SESCESP/090	\$5,972,976.01
			AVGM/VER/AC04/FGE/103	
			AVGM/VER/AC02/SESCESP/110	
			AVGM/VER/AC01/CEEAV/128	
	24	Zacatecas	AVGM/ZAC/AC02/SM/014	\$5,547,966.00

Obstáculos y oportunidades durante la operación

**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:** 101. 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:

Población objetivo: mujeres 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 y Periodistas;
- Cónyuge, concubina, concubino, ascendientes, descendientes, dependientes de las Personas Defensoras de Derechos Humanos o Periodistas;
- 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.

En el Segundo Trimestre 2024 se realizaron 17 evaluaciones de riesgo de las que resultó la incorporación de 13 mujeres como beneficiarias del Mecanismo de Protección para Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas.

Mujeres	Población Objetivo Programada en el periodo	Población Atendida
Total	25	13

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

Dependiendo del contexto en el que desempeñan su labor, las personas defensoras de derechos humanos y periodistas son susceptibles a sufrir amenazas, hostigamientos y/o agresiones que atentan contra su vida, integridad personal, libertad y/o seguridad de manera diferenciada. El grado de afectación de estas agresiones puede acentuarse en el caso de mujeres y/o niñas en las que se acumulan otras situaciones de vulnerabilidad y que requieren ser consideradas en el análisis de riesgo y las medidas de protección que se emitan para atender las situaciones específicas de desigualdad con perspectiva de género.



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

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**

La Coordinación Ejecutiva Nacional del Mecanismo de Protección para Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas, área encargada de realizar los estudios de evaluación de riesgo, incrementó su personal a finales del año 2022.

El Mecanismo también se ha focalizado en los procesos internos, específicamente se trabaja para concretar metodologías que, sumadas a lo que ya se ha trabajado y se está implementando en materia de perspectiva de género, también se obtengan análisis con enfoque diferenciado integral.



**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 04 Gobernación

**Clave de la UR:** V00

**Nombre de la UR:** Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM)

**Clave del Pp:** S-155

**Nombre del Pp:** Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF)

**Tipo de acción:** 102. 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 PAIMEF para el ejercicio fiscal 2024, publicadas en el Diario Oficial de la federación el pasado 28 de diciembre del 2023, la población objetivo son las Mujeres en situación de violencia por razones de género 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 en materia de psicología, jurídica y de trabajo social, que se brindan en las unidades locales de atención apoyadas por el PAIMEF.			
Definición de poblaciones			
Sexo	Población Objetivo	Población atendida	Mujeres mayores de 15 años que declararon haber sufrido al menos un incidente de violencia por parte de su pareja
Mujeres	262,784	47,390	28,510

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
Una problemática que es a la vez consecuencia de las brechas de desigualdad y generadora de la misma es la violencia que se ejerce contra las mujeres y las niñas, por motivos de género.

### 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.

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 PAIMEF 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

## 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

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 permitan salir de una situación de opresión, desigualdad o discriminación, pero si 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, las brechas de desigualdad de género se amplían.

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

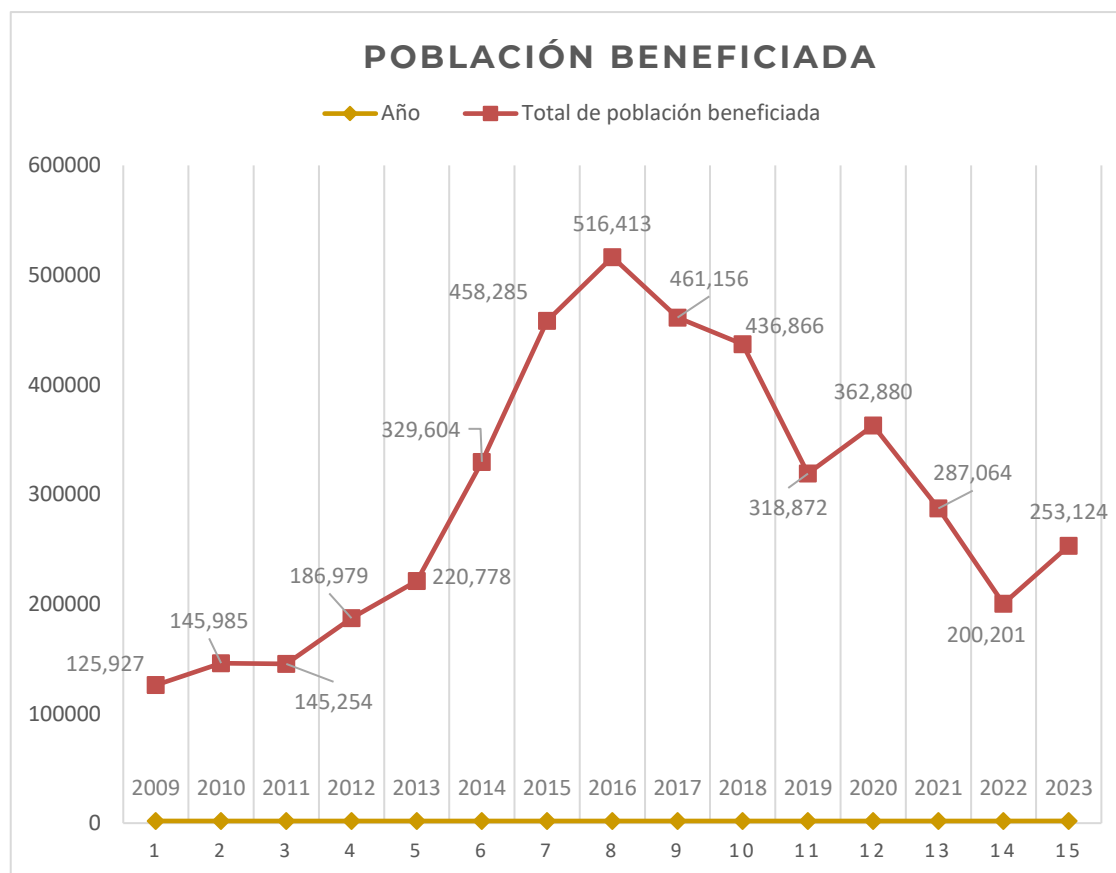
### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- 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 ejercían violencia en su contra. Es decir, conlleva un proceso de liberación motivacional.

En la siguiente gráfica se muestra a las mujeres beneficiadas por los servicios de orientación y atención especializada, proporcionados en las unidades apoyadas con recursos del PAIMEF, desde el 2009 al 2023. Para el cierre de Cuenta Pública 2023, se brindaron servicios de orientación y atención integral, especializada y gratuita, psicológica, jurídica y de trabajo social a 253,124 mujeres en situación de violencia.



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

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.

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.

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

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

Durante el segundo trimestre se realizaron las siguientes actividades:

- Se concluyó con los 32 ajustes estructurales de las IMEF.

Las IMEF, en acompañamiento de la CONAVIM realizaron un proceso de planeación estratégica, a fin de ejecutar los recursos PAIMEF desde el momento en que los recibieron; por tanto, la implementación del programa está avanzando sustantivamente respecto a las metas programadas para el presente ejercicio.

- Se realizaron 18 acciones de prevención de la violencia contra las mujeres, orientadas a brindar servicios de información, sensibilización, promoción y formación para prevenir cualquier tipo de violencia contra las mujeres, mismas que consisten en Teatro guiñol, cuenta cuentos, pintas murales, teatro, cine-debates, procesos formativos, jornadas de información, pláticas, talleres círculos reflexivos; en temáticas como trata de personas, derechos sexuales y reproductivos, nuevas masculinidades, derechos humanos, prevención del embarazo adolescente, beneficiando a un total de **22, 704 personas** (13,702 mujeres y 9,002 hombres).
- 

#### Acciones de prevención

Tipo de actividad	Total de actividades realizadas	Temáticas
Talleres	316	Derechos Humanos de las mujeres, prevención de las violencias en el noviazgo, prevención de las adicciones, prevención del embarazo adolescente, trata de personas, acoso y hostigamiento sexual, feminicidio, masculinidades no hegemónicas
Pláticas	1,266	
Jornadas	287	
Cine-debates	108	
Círculos reflexivos	399	
<b>TOTAL</b>	<b>2,376</b>	

- De acuerdo con el cuadro anterior, se realizaron 316 talleres que beneficiaron a un total de 12,780 personas, abordando principalmente la trata de personas y la prevención de la violencia en el noviazgo. De las 1,266 pláticas que se realizaron, se benefició a un total de 6,040 personas. Finalmente, con las jornadas de prevención, se alcanzó a una población beneficiada de 2,376 personas.
- Se realizaron acciones de difusión teniendo 101, 418 de impactos en materia de prevención de las violencias contra las mujeres.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Materiales de difusión		
Difusión de materiales	Total de material	Temáticas
Dípticos, trípticos y polidípticos	1,423	Derechos Humanos de las mujeres Roles y estereotipos de género Prevención de la violencia en el noviazgo Prevención del embarazo adolescente Prevención del feminicidio Tipos y modalidades de violencia Prevención del abuso sexual infantil. Servicios que se ofrecen a través de las Unidades Locales de Orientación y Atención Especializada. trata de personas
Volantes y postales	346	
infografías	734	
Gifs	142	
Capsulas informativas	16	
Pendones o lonas	25	
<b>TOTAL</b>	<b>6,560</b>	

Los 1,423 materiales de difusión, como trípticos, dípticos y polidípticos, tuvieron un impacto de 24,742 personas. Por otro lado, con los 346 volantes distribuidos se logró alcanzar a 19,090 personas; mientras que las 734 infografías y 142 gifs tuvieron un impacto total de 23,989 personas.

- Se llevaron a cabo cursos, talleres y diplomados apoyados por el PAIMEF, logrando mejorar los conocimientos, habilidades y herramientas de 1,191 servidores/as públicos/as y especialistas adscritos/as (1,065 mujeres y 126 hombres) a Instituciones a cargo de la prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias contra las mujeres. Los temas de capacitación para servidoras y servidores públicos son los siguientes:
- Prevención de la trata de personas
  - Detección y atención de padecimientos psiquiátricos a mujeres en situación de violencia
  - Violencia feminicida
  - Perspectiva de género

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Modelo para la atención y protección integral para las mujeres que viven violencias
- Temas especializados de prevención y atención de la violencia de género
- Derechos humanos
- Identificación y atención de la trata de personas
- Abuso sexual infantil
- Violencia sexual contra niñas, niños y adolescentes

- **En las Unidades Locales de Atención se brindaron servicios de orientación y atención especializada que beneficiaron a un total 47,390 mujeres en situación de violencia**, de las cuales 18,750 mujeres fueron beneficiadas con servicios de orientación y 28,640 mujeres con servicios de atención integral especializada. De estas cifras, 28,510 mujeres declararon haber experimentado incidentes de violencia por parte de su última pareja. En conjunto, se ofrecieron 108,646 servicios de orientación y atención, de los cuales 97,387 correspondieron a servicios de atención especializada y 11,259 a servicios de orientación.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Obstáculos:** El impacto fue mayor debido a la veda electoral y con ello el retraso del inicio de la mayoría de las acciones que las IMEF implementan en sus programas anuales. De igual forma, algunas cuestiones administrativas y la incorporación de los nuevos equipos en las Instancias.

**Oportunidades:** Se continúa con el fortalecimiento para la carga de información por parte de las IMEF, al Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANAVIM), lo que permite tener mayor certeza sobre la información que presenten las IMEF, al programa.



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Programa de Apoyo para Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, sus Hijas e Hijos

**Ramo:** 04 Gobernación

**Clave de la UR:** V00

**Nombre de la UR:** Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM)

**Clave del Pp:** U-012

**Nombre del Pp:** Programa de Apoyo para Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, sus Hijas e Hijos.

**Tipo de acción:** 102. 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 espacio seguro donde 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, previa valoración y/o referenciación de sus Centros Externos de Atención (CEA).

El Programa tiene cobertura nacional, por tanto, la atención prioritaria del 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.

Sexo	Población Objetivo	Población atendida en el periodo	Población atendida acumulada
Mujeres	19,685	9,699	9,699
Hombres		0	0

#### 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) 2021, de los 48.6 millones de mujeres de 15 años y más que residen en el país, se estima que 34.1

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

millones (70.1%) 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 2021; si se analiza la situación de las mujeres de 15 años y más que sufrieron violencia en los últimos doce meses, se encuentra que 20.7% de ellas ha sufrido violencia de pareja, 11.4% violencia familiar, 20.2% violencia escolar, 20.8% violencia laboral, y 22.4% violencia comunitaria. Según los tipos de violencia que se presentan a lo largo de la vida de las mujeres de 15 años y más, al menos en un ámbito y ejercida por cualquier agresor, el 51.6% es psicológica, 27.4% económica, patrimonial o discriminación, 34.7% física y 49.7% sexual, y 70.1% han experimentado al menos una situación de violencia psicológica, física, sexual, económica, patrimonial y/o discriminación.

Del total de mujeres de 15 años y más, que han experimentado violencia física, agresiones y/o sexuales por su actual pareja o la última, las principales razones por las que no solicitaron apoyo o no denunciaron, el 22.2% no lo hizo por miedo a las consecuencias; el 18% por vergüenza; el 27.7% señaló que no le afectó o fue algo sin importancia; el 13.5% no sabía cómo y dónde denunciar; por sus hijos(as) o porque su esposo o pareja dijo que iba a cambiar el 12.7% porque no quería que su familia se enterara y el 8.7% porque él no va a cambiar; sin embargo, aún queda 86.5% que necesita de servicios apropiados que brinden la atención necesaria para que puedan transitar hacia una vida libre de violencias, mediante la debida atención, basada en directrices como la celeridad, la certeza, la protección efectiva, la gratuidad y la confidencialidad en todo el proceso de atención.

### 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

Durante el segundo trimestre, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

Durante el 2do trimestre (abril-junio) se realizó la transferencia de recurso correspondiente a la primera ministración de 110 proyectos.

#### Cuadro 1. Transferencia de primera ministración.

FOLIO	FOLIO	REFUGIO	TIPO	ENTIDAD FEDERATIVA
1	R-2024-001	OTRA OPORTUNIDAD A.C.	OSC	SAN LUIS POTOSÍ
2	C-2024-001			
3	R-2024-002	CREATIVERÍA SOCIAL A.C	OSC	MORELOS

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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados				
4	C-2024-002			
5	R-2024-003	POR LA SUPERACIÓN DE LA MUJER A.C.	OSC	CHIAPAS
6	C-2024-003			
7	R-2024-004	MUJER CONTEMPORÁNEA A.C.	OSC	AGUASCALIENTES
8	C-2024-004			
9	R-2024-005	CON DECISIÓN MUJERES POR MORELOS	OSC	MORELOS
10	C-2024-005			
11	R-2024-006	MUJERES SOLIDARIAS EN LA ACCIÓN SOCIAL DE LA LAGUNA A.C.	OSC	COAHUILA
12	C-2024-006			
13	C-2024-007	CENTRO DE APOYO OPCIONES DIGNAS A.C.	OSC	COAHUILA
14	R-2024-008	MUJERES TLAXCALTECAS EN SORORIDAD A.C.	OSC	TLAXCALA
15	C-2024-008			
16	R-2024-009	UNA PUERTA A LA ESPERANZA A.C.	OSC	CAMPECHE
17	C-2024-009			
18	R-2024-010	MOVIMIENTO DE ASISTENCIA A LA MUJER VERACRUZANA, A.C.	OSC	VERACRUZ
19	C-2024-010			
20	R-2024-011	SECRETARÍA DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y DESARROLLO DE LAS MUJERES MICHOACANAS	ENTE PÚBLICO	MICHOACÁN
21	C-2024-011			
22	R-2024-012	FUNDACIÓN DE SERVICIO SOCIAL DE APIZACO, A.C.	OSC	TLAXCALA
23	C-2024-012			
24	R-2024-013	PATRONATO PARA EL CENTRO DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN MEXICALI, A.C.	OSC	BAJA CALIFORNIA
25	C-2024-013			
26	R-2024-014	PATRONATO PARA EL CENTRO DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR EN ENSENADA, A.C.	OSC	BAJA CALIFORNIA
27	C-2024-014			
28	C-2024-015	CENTRO DE ORIENTACIÓN Y PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR A.C.	OSC	COAHUILA
29	R-2024-016	SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DE TLALNEPANTLA DE BAZ	ENTE PÚBLICO	MÉXICO
30	C-2024-016			
31	R-2024-017	INSTITUTO COLIMENSE DE LAS MUJERES	ENTE PÚBLICO	COLIMA
32	C-2024-017			
33	R-2024-018	UNIDAS POR LA PAZ, I.A.P.	OSC	SINALOA
34	C-2024-018			
35	R-2024-019	INSTITUTO SUDCALIFORNIANO DE LAS MUJERES	ENTE PÚBLICO	BAJA CALIFORNIA SUR
36	R-2024-020	INSTITUTO QUERETANO DE LAS MUJERES	ENTE PÚBLICO	QUERÉTARO
37	R-2024-021	INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES CHIHUAHUA	ENTE PÚBLICO	CHIHUAHUA
38	R-2024-022	FUNDACIÓN LUZ Y ESPERANZA A.C.	OSC	COAHUILA
39	C-2024-019			
40	R-2024-023	MUNICIPIO DE JOJUTLA, AGUA AZUL	ENTE PÚBLICO	MORELOS
41	C-2024-020			
42	R-2024-024	CENTRO DE PROTECCIÓN DE MUJER A MUJER	OSC	CHIHUAHUA
43	C-2024-021			
44	R-2024-026	BINNI ZA GUNAA LU XHONO CUBIDXA BEU RIGUIBASHIGAA GRUPO DE MUJERES 8 DE MARZO A.C.	OSC	OAXACA
45	C-2024-023			
46	R-2024-027	EN FAMILIA ROMPAMOS EL SILENCIO	OSC	HIDALGO

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

47	R-2024-029	MUNICIPIO DE URUAPAN MICHOACÁN	ENTE PÚBLICO	MICHOACÁN
48	C-2024-024			
49	R-2024-030	VIDA INTEGRAL PARA LA MUJER A.C.	OSC	CHIHUAHUA
50	C-2024-025			
51	R-2024-031	INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE BAJA CALIFORNIA SUR	ENTE PÚBLICO	BAJA CALIFORNIA SUR
52	C-2024-026			
53	R-2024-032	POR EL VALOR DE LA MUJER A.C	OSC	SINALOA
54	C-2024-027			
55	R-2024-033	SIN VIOLENCIA, A.C.	OSC	CHIHUAHUA
56	C-2024-028			
57	R-2024-035	NUEVAS OPCIONES DE VIDA A.C	OSC	COAHUILA
58	R-2024-036	SECRETARIA DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE ZACATECAS	ENTE PÚBLICO	ZACATECAS
59	C-2024-030			
60	R-2024-037	INSTITUTO CAJEMENSE DE LA MUJER	ENTE PÚBLICO	SONORA
61	R-2024-039	SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DE TAMAULIPAS	ENTE PÚBLICO	TAMAULIPAS
62	R-2024-040	FUNDACIÓN DIARQ IAP	OSC	CIUDAD DE MÉXICO
63	C-2024-031			
64	R-2024-041	ASESORÍA, CAPACITACIÓN Y ASISTENCIA EN SALUD A.C.	OSC	CHIAPAS
65	C-2024-032			
66	R-2024-042	INSTITUTO PARA LA MUJER NAYARITA	ENTE PÚBLICO	NAYARIT
67	R-2024-044	REFUGIO PARA MUJERES SUS HIJAS E HIJOS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA EXTREMA.	ENTE PÚBLICO	GUERRERO
68	R-2024-045	VIDA REAVIVIDA, A.C.	OSC	NAYARIT
69	R-2024-046	VIDA REAVIVIDA, A.C. GUANAJUATO	OSC	GUANAJUATO
70	R-2024-047	RED DE FORMADORAS KUALINEMILIS A.C.	OSC	PUEBLA
71	R-2024-048	INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DEL AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA	ENTE PÚBLICO	YUCATÁN
72	R-2024-050	FUNDACIÓN CAMBIANDO MENTES. A.C.	OSC	DURANGO
73	R-2024-051			
74	C-2024-035	INSTITUTO VERACRUZANO DE LAS MUJERES	ENTE PÚBLICO	VERACRUZ
75	R-2024-052			
76	C-2024-036	INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE TEKAX	ENTE PÚBLICO	YUCATÁN
77	R-2024-054	SECRETARIA DE LAS MUJERES CHALCO	ENTE PÚBLICO	MÉXICO
78	R-2024-055	SECRETARIA DE LAS MUJERES NEZAHUALCÓYOTL	ENTE PÚBLICO	MÉXICO
79	R-2024-056	SECRETARIA DE LAS MUJERES CUAUTITLÁN IZCALLI	ENTE PÚBLICO	MÉXICO
80	R-2024-058	APIS SURESTE FUNDACIÓN PARA LA EQUIDAD A.C.	OSC	YUCATÁN
81	C-2024-037			
82	R-2024-059	INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES.	ENTE PÚBLICO	CHIHUAHUA
83	R-2024-060	CASA HOGAR PARA MAMÁS SOLTERAS RITA RUÍZ VELAZCO, I. A. P.	OSC	COLIMA
84	R-2024-061			
85	C-2024-039	INSTITUTO DE LA MUJER MORELIANA PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA	ENTE PÚBLICO	MICHOACÁN
86	R-2024-062	INSTITUTO NOGALENSE DE LAS MUJERES	ENTE PÚBLICO	SONORA
87	R-2024-064	INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES EN EL ESTADO DE TABASCO- CENTRO	ENTE PÚBLICO	TABASCO
88	C-2024-040			
89	R-2024-065	INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE TABASCO- EMILIANO ZAPATA	ENTE PÚBLICO	TABASCO
90	C-2024-041			
91	R-2024-066	SECRETARÍA DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE SINALOA	ENTE PÚBLICO	SINALOA
92	R-2024-068	SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL ESTADO DE MORELOS	ENTE PÚBLICO	MORELOS
93	R-2024-069	SECRETARIA DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE OAXACA	ENTE PÚBLICO	OAXACA
94	R-2024-070			
95	C-2024-042	FUNDACIÓN VIVE 100% MUJER, A.C	OSC	MÉXICO
96	R-2024-072	SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO	ENTE PÚBLICO	CHIAPAS
97	R-2024-073	REFUGIO CASA SEIGEN BERRIOZÁBAL	ENTE PÚBLICO	CHIAPAS

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados				
98	R-2024-074	SISTEMA INTEGRAL PARA LA FAMILIA DIF JALISCO	ENTE PÚBLICO	JALISCO
99	R-2024-075	INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER	ENTE PÚBLICO	QUINTANA ROO
100	R-2024-076	SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE LA CDMX	ENTE PÚBLICO	CIUDAD DE MÉXICO
101	R-2024-078	DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN A LA MUJER DEL H. AYUNTAMIENTO DE HERMOSILLO	ENTE PÚBLICO	SONORA
102	R-2024-080	SECRETARÍA DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN	ENTE PÚBLICO	NUEVO LEÓN
103	R-2024-081	SECRETARÍA DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN	ENTE PÚBLICO	NUEVO LEÓN
104	C-2024-043			
105	R2-2024-001	ESPACIO MUJERES PARA UNA VIDA DIGNA LIBRE DE VIOLENCIA A.C.	OSC	CIUDAD DE MÉXICO
106	C2-2024-001	ESPACIO MUJERES PARA UNA VIDA DIGNA LIBRE DE VIOLENCIA A.C.	OSC	CIUDAD DE MÉXICO
107	R2-2024-002	CASA REFUGIO DEL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA	ENTE PÚBLICO	DURANGO
108	R2-2024-004	ANTHUS ASOCIACIÓN NACIONAL CONTRA LA TRATA HUMANA EN LA SOCIEDAD	OSC	PUEBLA
109	R2-2024-005	SECRETARÍA DE IGUALDAD SUSTANTIVA DEL ESTADO DE PUEBLA	ENTE PÚBLICO	PUEBLA
110	C2-2024-001	SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE NUEVO LEÓN	ENTE PÚBLICO	NUEVO LEÓN

Del 14 al 15 de mayo se llevó a cabo la Segunda Convocatoria en donde se dictaminaron 7 proyectos procedentes (5 de Refugios y 2 de Centros Externos de Atención).

**Cuadro 2. Proyectos aprobados en la segunda convocatoria.**

NO.	FOLIO	ENTIDAD FEDERATIVA	NOMBRE DEL REFUGIO	MONTO AUTORIZADO
1	R2-2024-001	CIUDAD DE MÉXICO	ESPACIO MUJERES PARA UNA VIDA DIGNA LIBRE DE VIOLENCIA A.C.	\$5,500,000.00
2	C2-2024-001	CIUDAD DE MÉXICO	ESPACIO MUJERES PARA UNA VIDA DIGNA LIBRE DE VIOLENCIA A.C.	\$2,000,000.00
3	R2-2024-002	DURANGO	CASA REFUGIO DEL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA	\$4,000,000.00
4	R2-2024-004	PUEBLA	ANTHUS ASOCIACIÓN NACIONAL CONTRA LA TRATA HUMANA EN LA SOCIEDAD	\$3,500,000.00
5	R2-2024-005	PUEBLA	SECRETARÍA DE IGUALDAD SUSTANTIVA DEL ESTADO DE PUEBLA	\$4,013,744.00
6	R2-2024-006	CAMPECHE	INSTITUTO DE LA MUJER DEL ESTADO DE CAMPECHE	\$3,500,000.00
7	C2-2024-001	NUEVO LEÓN	SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE NUEVO LEÓN	\$ 1,000,492.00

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Con la firma de dichos proyectos se estarán brindando en los Refugios y CEA a las mujeres, hijas e hijos los servicios básicos de alimentación, vestido y calzado, además de disponer de cocina y comedor, servicio médico, apoyo psicológico, terapias o pláticas grupales, talleres de manualidades u oficios, apoyo jurídico y en derechos humanos, fortaleciendo la infraestructura, así como al personal que apoya a las mujeres en situación de violencia.

#### Cuadro 3. Convenios firmados.

NO.	FOLIO	REFUGIO/CEA	FECHA DE FIRMA	ENTIDAD
1	R-2024-020	INSTITUTO QUERETANO DE LAS MUJERES	20 de mayo 2024	QUERÉTARO
2	R-2024-076	SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE LA CDMX	12 de abril 2024	CIUDAD DE MÉXICO
3	R2-2024-001	ESPACIO MUJERES PARA UNA VIDA DIGNA LIBRE DE VIOLENCIA	29 de mayo 2024	CIUDAD DE MÉXICO
4	C2-2024-001	ESPACIO MUJERES PARA UNA VIDA DIGNA LIBRE DE VIOLENCIA	29 de mayo 2024	CIUDAD DE MÉXICO
5	R2-2024-002	GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO	29 de mayo 2024	DURANGO
6	R2-2024-004	ANTHUS ASOCIACION NACIONAL CONTRA LA TRATA HUMANA EN LA SOCIEDAD	29 de mayo 2024	PUEBLA
7	R2-2024-005	SECRETARÍA DE IGUALDAD SUSTANTIVA DEL ESTADO DE PUEBLA	29 de mayo 2024	PUEBLA
8	R2-2024-006	INSTITUTO DE LA MUJER DEL ESTADO DE CAMPECHE	29 de mayo 2024	CAMPECHE
9	C2-2024-001	SECRETARÍA DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN	29 de mayo 2024	NUEVO LEÓN

- En el Segundo Trimestre, se firmaron 9 convenios, los cuales de la primera convocatoria corresponden a 2 Refugios especializados; y de la segunda convocatoria conciernen a 5 Refugios especializados y 2 Centros Externos de Atención.
- Se atendieron 9,699 mujeres**, 1,887 niñas y 1,936 niños, y se brindaron 426,662 servicios de atención.

#### Cuadro 4. Atenciones y Servicios.

ENTIDAD FEDERATIVA	ATENCIONES			SERVICIOS
	MUJERES	NIÑAS	NIÑOS	TOTAL
AGUASCALIENTES	688	65	38	21,581
BAJA CALIFORNIA	348	99	69	6,400
BAJA CALIFORNIA SUR	57	4	29	1,312
CAMPECHE	150	45	34	4,043
CHIAPAS	559	170	56	72,055
CHIHUAHUA	650	71	196	31,824
CIUDAD DE MÉXICO	376	21	89	18,958
COAHUILA DE ZARAGOZA	1,082	168	327	33,827
COLIMA	64	12	15	6,073

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados					
	DURANGO	30	1	30	6,451
	MÉXICO	409	103	113	38,940
	GUANAJUATO	21	11	3	1,072
	GUERRERO	19	12	16	4,814
	HIDALGO	49	11	25	4,837
	JALISCO	23	18	17	3,934
	MICHOACÁN DE OCAMPO	524	157	107	8,019
	MORELOS	659	115	165	23,410
	NAYARIT	46	13	0	7,255
	NUEVO LEÓN	21	0	0	98
	OAXACA	245	78	85	19,336
	PUEBLA	4	9	0	3,944
	QUERÉTARO	14	0	18	3,605
	QUINTANA ROO	72	16	5	2,697
	SAN LUIS POTOSÍ	518	153	127	23,188
	SINALOA	855	198	58	23,379
	SONORA	324	0	1	1,184
	TABASCO	343	74	52	5,778
	TAMAULIPAS	10	9	0	391
	TLAXCALA	554	35	100	19,777
	VERACRUZ IGNACIO DE LA LLAVE	722	203	112	18,564
	YUCATÁN	242	12	35	5,577
	ZACATECAS	21	4	14	4,339
	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>9,699</b>	<b>1,887</b>	<b>1,936</b>	<b>426,662</b>

- Durante el segundo trimestre los Refugios y Centros Externos de Atención realizaron 82 acciones de sensibilización y profesionalización, beneficiando a 376 profesionistas, en estas capacitaciones se incluyen talleres, seminarios, diplomados, cursos en materia de Género, Violencia, derechos humanos, atención a niñas, niños y adolescentes, abordaje del abuso sexual infantil, estrategias para el acompañamiento a víctimas de violencia de género a partir del análisis del perfil del agresor, el placer un derecho humano fundamental para la salud de las mujeres, entre otros, para el personal que otorga atención integral y especializada.

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

- En este mismo periodo los Refugio y Centros Externos de Atención realizaron 248 capacitaciones de Inserción Laboral, para las usuarias en las que se incluyen talleres de gastronomía, calzado, tejido, costura, panadería entre otros, para desarrollar el empoderamiento y autonomía de las mujeres, se entregaron 1,132 constancias debido a que las usuarias pueden tomar uno o más cursos.

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

Se está dando seguimiento a los proyectos apoyados durante este ejercicio fiscal, así mismo se está dando acompañamiento a los proyectos aprobados durante la segunda convocatoria, para la ejecución del recurso.



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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:** 101. 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

- Mujeres, niñas, niños, adolescentes, adultos mayores y excepcionalmente hombres mexicanos en el exterior, que sean víctimas de violencia de género, incluyendo maltrato debido a violencia intrafamiliar, abandono, abuso físico y psicológico.
- Mujeres y excepcionalmente hombres mexicanos en el exterior que sean víctimas de violencia de género y se encuentren detenidos o estén cumpliendo una pena privativa de su libertad.
- Adultos mayores y mujeres que se encuentren en situación de vulnerabilidad, como mujeres embarazadas, con infantes, mujeres lesionadas, accidentadas, enfermas-, mujeres indígenas y trabajadoras del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá (PTAT).

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre mujeres y 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. 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

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

*Normas para la ejecución de la asistencia y protección consular a personas mexicanas en el exterior*, atiende a grupos de población en situación de vulnerabilidad, en especial a mujeres mexicanas, brindando atención y protección consular integral.

Asimismo, se promueve el fortalecimiento de alianzas estratégicas y esquemas de cooperación con la academia, organizaciones de la sociedad civil y autoridades de los tres niveles de gobierno, que permitan a las representaciones de México en el exterior brindar a las mujeres mexicanas herramientas para mejorar su situación y promover su desarrollo personal y profesional.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas

La DGPCPE concentra esfuerzos en la aplicación de la perspectiva de género en las gestiones diarias de la protección consular en las representaciones de México en el exterior.

Una acción afirmativa que desde 2016 se ha instrumentado con éxito es la Política de Vinculación y Atención Integral para la Mujer (VAIM), antes de 2023 denominada Ventanilla de Atención Integral a la Mujer, en las representaciones de México en el exterior.

En 2016, se instaló una VAIM en cada uno de los consulados de México en Estados Unidos, para ofrecer atención consular especializada y diferenciada, reconociendo las situaciones de vulnerabilidad y necesidades específicas de las mujeres, lo cual permite brindar una atención consular integral.

En 2023, comenzó la implementación de la VAIM en Europa y Canadá. En 2024 la DGPCPE promovió la instauración de la VAIM en las representaciones de México en América Latina y a la fecha se ha implementado en 18 representaciones.

Con la instauración de la VAIM se busca desarrollar e incorporar elementos que contribuyan a la independencia y empoderamiento personal, académico, familiar, económico, cultural, financiero, social y de acompañamiento de las niñas y mujeres en el exterior, frente a situaciones de vulnerabilidad.

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.

#### Numeralia Estados Unidos

- Durante el primer semestre de 2024, la red consular de México en Estados Unidos realizó 219 talleres/eventos virtuales y presenciales en materia de la VAIM, alcanzando a una población de hasta 20,853.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Del 1 de abril al 30 de junio de 2024, las representaciones de México en el exterior atendieron un total de 694 casos de protección consular dentro del subprograma "Igualdad de Género", de los cuales 613 se atendieron en Estados Unidos, mientras que 81 casos fueron atendidos en otros países.

Indicador	1° trimestre 2024	2° trimestre 2024	Total	Meta anual programada 2024	% de cumplimiento 2024
Porcentaje de casos de mujeres, niñas, niños y adultos mayores mexicanos en el	340	384	724	1,500	48.3%

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados					
exterior, en situación de maltrato, atendidos bajo el subprograma Igualdad de Género.					
Porcentaje de casos de personas mexicanas en situación vulnerable, atendidas para su repatriación a México en el subprograma Igualdad de Género.	191	126	317	800	40%
Porcentaje de casos de protección consular de mexicanas en reclusión en el extranjero, atendidas en el subprograma Igualdad de Género.	159	184	343	720	47.6%
TOTAL	690	694			
<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> superó la meta trimestral programada (375), como consecuencia de un mínimo aumento en las solicitudes de asistencia y protección consular por parte de personas mexicanas en el exterior. Se destaca que, la red consular atendió durante <u>el segundo trimestre de 2024, 384 casos en este rubro.</u></p> <p>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>, no alcanzó la meta trimestral programada (200) como resultado de la disminución en las solicitudes de repatriación por parte de personas mexicanas en el exterior. Se destaca que, la red consular atendió, durante <u>el segundo trimestre de 2024, 126 casos en este rubro.</u></p> <p>El indicador referente a los casos de mujeres mexicanas recluidas en el extranjero, atendidas bajo el <i>subprograma Igualdad de Género</i> alcanzó la meta trimestral programada (180). Se destaca que, la red consular atendió, durante <u>el segundo trimestre de 2024, 184 casos en este rubro.</u></p> <p><u>*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.</u></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 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,</p>

---

Obstáculos y oportunidades durante la operación
---

primordialmente, la difusión de los servicios que ofrecen las representaciones de México en el exterior y sus aliados a favor de las personas mexicanas.
--

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 05 Relaciones Exteriores

**Clave de la UR:** 151

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

**Clave del Pp:** E002

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

**Tipo de acción:** 101. 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

Las personas mexicanas víctimas del delito de trata de personas en el exterior, es decir, aquellas personas que, por medio de la violencia física o moral, engaño o el 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 mujeres y 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. 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 de protección y asistencia consular a las personas mexicanas víctimas de trata de personas en el exterior, establecido en las *Normas para la ejecución de la asistencia y protección consular a personas mexicanas en el exterior* brinda asistencia y protección consular a las personas mexicanas víctimas o posibles víctimas de trata de personas en el exterior, con la finalidad de salvaguardar su dignidad e integridad física y psicológica, así como apoyarlas en las gestiones necesarias ante las autoridades del país en el que se encuentren.

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

En este sentido, la DGPCPE busca que las acciones de protección consular incluyan una visión de derechos humanos y perspectiva de igualdad de género, con especial cuidado en las situaciones en las que los y las connacionales pudieran tener un vínculo con la trata de personas, incluyendo acciones de prevención dirigidas a los grupos que son más vulnerables o se encuentran en mayor riesgo de ser víctimas de este delito, como lo son mujeres, niños, niñas, adolescentes y personas pertenecientes a comunidades indígenas.

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

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

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas

La DGPCPE concentra esfuerzos en la aplicación de la perspectiva de género en las gestiones diarias de la protección consular en las representaciones de México en el exterior.

Una acción afirmativa que desde 2016 se ha instrumentado con éxito es la Política de Vinculación y Atención Integral para la Mujer (VAIM), antes de 2023 denominada Ventanilla de Atención Integral a la Mujer, en las representaciones de México en el exterior.

En 2016, se instaló una VAIM en cada uno de los consulados de México en Estados Unidos, para ofrecer atención consular especializada y diferenciada, reconociendo las situaciones de vulnerabilidad y necesidades específicas de las mujeres, lo cual permite brindar una atención consular integral.

En 2023, comenzó la implementación de la VAIM en Europa y Canadá. En 2024 la DGPCPE promovió la instauración de la VAIM en las representaciones de México en América Latina y a la fecha se ha implementado en 18 representaciones.

Con la instauración de la VAIM se busca desarrollar e incorporar elementos que contribuyan a la independencia y empoderamiento personal, académico, familiar, económico, cultural, financiero, social y de acompañamiento de las niñas y mujeres en el exterior, frente a situaciones de vulnerabilidad.

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.

#### Numeralia Estados Unidos

- Durante el primer semestre de 2024, la red consular de México en Estados Unidos realizó 219 talleres/eventos virtuales y presenciales en materia de la VAIM, alcanzando a una población de hasta 20,853.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Del 1 de abril al 30 de junio de 2024**, como parte del subprograma de *Protección y asistencia consular a las personas mexicanas víctimas de trata de personas en el exterior*, las representaciones de México atendieron

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

un total de 3,772 casos de personas mexicanas posibles víctimas de trata de personas en el exterior, de las cuales 24 son hombres, 19 mujeres, 1,597 niñas y 2,132 niños.

El indicador que da seguimiento a las personas mexicanas en el exterior, posibles víctimas de trata de personas presentan un cumplimiento superior a la meta trimestral programada (2,500), derivado de un aumento en las solicitudes de asistencia y protección consular en este ámbito durante el segundo trimestre del año, así como por el aumento de personas menores de edad detenidas durante su intento de cruce hacia Estados Unidos. Algunas de estas 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 estadounidenses.

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

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

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

**Ramo:** 05 Relaciones Exteriores

**Clave de la UR:** 812

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

**Clave del Pp:** P005

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

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

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

#### Definición de la población objetivo

Una de las principales atribuciones de la DGDHD es la de incidir en la agenda internacional de derechos humanos de las mujeres y las niñas, en este sentido las negociaciones y aportaciones de México en los foros multilaterales; si bien representa un avance sustantivo, en tanto que los estándares internacionales inciden en el mediano plazo en las políticas públicas a nivel nacional, no puede determinarse a cuántas mujeres impactará, ni sus grupos de edades.

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

El Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024, establece como uno de sus ejes transversales la Igualdad de Género y No Discriminación, que derivará en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2019 - 2024, (PROIGUALDAD), en el cual se establece por mandato del Ejecutivo Federal que cada programa sectorial, institucional, especial y regional, debe alinearse con sus objetivos. En este sentido, la política exterior como parte de la política pública, no puede estar exenta del enfoque transversal, de ahí la importancia de contar con un componente independiente para los temas de la agenda internacional de igualdad de género y no discriminación en foros multilaterales. Muestra del compromiso de la Cancillería con la transversalización de la perspectiva de género en todas sus acciones de política exterior, es la adopción e implementación de una Política Exterior Feminista, la cual busca, desde la política exterior, orientar las acciones gubernamentales para reducir y eliminar las diferencias estructurales, brechas y desigualdades de género con el fin de construir una sociedad más justa y próspera.

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

1. Evento "Avanzar hacia una sociedad del cuidado"
2. Foro con Organizaciones de la Sociedad Civil en el marco de la presentación del Examen Nacional sobre avances y retos en la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (PAB), y el X Informe Periódico ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
3. Foro Nacional con Organizaciones y Colectivos de la Sociedad Civil con presencia o trabajo en México, rumbo a la III Conferencia Ministerial sobre Políticas Exteriores Feministas
4. III Conferencia Ministerial de Políticas Exteriores Feministas



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
5. Primera Sesión Ordinaria 2024 del Mecanismo de Seguimiento de Casos de Tortura Sexual Cometida contra las Mujeres

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p><b>1. Evento "Avanzar hacia una sociedad del cuidado"</b></p> <p>La Secretaría de Relaciones Exteriores, el Instituto Nacional de las Mujeres, la Conferencia Interamericana de Seguridad Social y la Mesa de cooperación internacional para la igualdad de género en México (MCIG), presidida por las Embajadas de Chile y Alemania en México y ONU Mujeres, convocaron a un evento que tuvo como objetivo fomentar un diálogo con integrantes de diferentes sectores como sociedad civil (cuidadoras), expertas internacionales Embajadores/as e integrantes de la Mesa, funcionarios/as de gobierno, legisladoras/es, académicas y sector privado sobre la importancia de las tareas de cuidado sí como la relevancia de la creación de un Sistema Nacional de cuidados y de políticas integrales en la materia.</p> <p><b>2. Foro con Organizaciones de la Sociedad Civil en el marco de la presentación del Examen Nacional sobre avances y retos en la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (PAB), y el X Informe Periódico ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer</b></p> <p>México presentará su X Informe Periódico ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Para ello, se convocó a un Foro con Organizaciones de la Sociedad Civil con el objetivo de generar un espacio de diálogo entre las organizaciones de la sociedad civil, la academia y las dependencias de Estado relacionado con el proceso de elaboración del Informe de México, con el propósito de construir un balance conjunto sobre los principales progresos, retos y propuestas para la implementación de dicha agenda, desde una perspectiva interseccional.</p> <p><b>3. Foro Nacional con Organizaciones y Colectivos de la Sociedad Civil con presencia o trabajo en México, rumbo a la III Conferencia Ministerial sobre Políticas Exteriores Feministas</b></p> <p>En seguimiento a los preparativos de la “III Conferencia Ministerial de Políticas Exteriores Feministas: Soluciones para un mejor mañana”, convocada por la Secretaría de Relaciones Exteriores de México, en colaboración y con el apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) de México y de la Entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), se convocó a una reunión con Organizaciones de la Sociedad Civil con el objetivo de ser un espacio de diálogo en el que se determine la postura y las prioridades de la sociedad organizada de nuestro país sobre las temáticas de la III Conferencia PEF, desde un enfoque interseccional e intercultural, que tome en cuenta las múltiples desigualdades y discriminaciones que enfrentan las mujeres, adolescentes y niñas en toda su diversidad de conformidad con la identidad de nuestra Política Exterior Feminista.</p> <p><b>4. III Conferencia Ministerial de Políticas Exteriores Feministas</b></p> <p>La III Conferencia Ministerial sobre Políticas Exteriores Feministas “Soluciones para un mejor mañana” se lleva a cabo en la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) del 1 al 3 de julio, coorganizada por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y ONU Mujeres, con el objetivo de generar un espacio de diálogo para intercambiar buenas prácticas que fortalezcan las políticas exteriores feministas, así como para afrontar los</p>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

desafíos comunes en la materia. En el encuentro participaron representantes de 40 cancillerías, así como invitados a nivel ministerial y busca generar un diálogo que fortalezca las políticas exteriores feministas y privilegie las alianzas intergubernamentales poniendo a las mujeres y las niñas al centro de la agenda internacional, para diseñar e implementar políticas que cumplan los compromisos y convenciones internacionales para contribuir a alcanzar la igualdad sustantiva; única forma de generar el desarrollo integral de las naciones.

#### **5. Primera Sesión Ordinaria 2024 del Mecanismo de Seguimiento de Casos de Tortura Sexual Cometida contra las Mujeres**

Se realizó la Primera Sesión Ordinaria 2024 del Mecanismo de Seguimiento de Casos de Tortura Sexual Cometida contra las Mujeres convocada por el Mtro. Arturo Medina Padilla, Subsecretario de Derechos Humanos, Población y Migración, de la Secretaría de Gobernación el pasado 26 de junio. Desde la Dirección General de Derechos Humanos y Democracia, se atendió dicha reunión donde se presentó el Informe Anual de Actividades 2023-2024 del Mecanismo y se habló sobre la Campaña #MéxicoSinTortura 2024.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Esta Dirección General cumplió con sus metas planteadas para el primer trimestre de 2024, 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

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

#### Definición de la población objetivo

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

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

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

Entre las acciones realizadas para tal fin destacan:

- Seguimiento a las actividades pendientes en el marco del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres PROIGUALDAD SRE 2020-2024.
- Fortalecimiento de la Red de Enlaces de Género, integrada por 238 personas, en 74 embajadas, 69 consulados, 8 misiones, 3 oficinas de enlace, 34 oficinas de pasaportes, 11 oficinas de pasaportes metropolitanas y 51 oficinas centrales.
- Sensibilización y capacitación en materia de igualdad, no discriminación y acceso a una vida libre de violencia.

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

- Difusión e información para propiciar procesos de concientización y sensibilización individual en la construcción y consolidación de una cultura institucional incluyente y no discriminatoria.
- Expedición del Decreto de Reforma a la Ley del Servicio Exterior Mexicano, que considera la promoción de la participación en condiciones de igualdad sustantiva en cualesquiera de los procedimientos establecidos en la Ley y su Reglamento; reconocimiento de las figuras de cónyuge, concubina, concubino; permiso de paternidad, y la prevención de conductas de hostigamiento y acoso sexual. 19 de abril 2018.
- Pronunciamiento “Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento, Acoso Sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Secretaría de Relaciones Exteriores”, firmado por la Canciller Alicia Bárcena Ibarra.
- Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- 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 entradas hacia la igualdad, la inclusión y la no discriminación.

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

ACUERDO por el que se da a conocer la convocatoria al Concurso de Ascenso en la Rama Diplomático-Consular del Servicio Exterior Mexicano 2024. DOF: 21/05/2024

*"Diagnóstico sobre acciones afirmativas con miras a lograr la paridad de género en el ingreso y ascenso en el Servicio Exterior Mexicano de Carrera".*

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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

Durante el segundo trimestre de 2024 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:

#### Difusiones

- ❖ Publicación: Violencia Feminicidio en Cifras (CEPAL)
- ❖ Las 10 mejores prácticas para medios sociales: Guías útiles para las organizaciones periodísticas
- ❖ Autorregulación emocional
- ❖ ¿Sabías que...? México cuenta con la llamada “Ley Olimpia”
- ❖ ¿Sabías que...? La violencia vicaria busca dominar, controlar, dañar y amedrentar a las mujeres
- ❖ ¿Sabías que...? El 27.9% de las mujeres ha experimentado 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ ¿Sabías que...? El 45.6% de las mujeres de 15 años y más han experimentado violencia en la comunidad</li> <li>❖ ¿Sabías que...? El 34.7% de las mujeres de 15 años y más han experimentado violencia física</li> <li>❖ ¿Sabías que...? Datos del SESNSP en 2019 hubo 197,693 llamadas de emergencia relacionado con violencia contra las mujeres</li> <li>❖ ¿Sabías que...? El 27.4% de las mujeres mexicanas de 15 años y más han experimentado violencia económica</li> <li>❖ ¿Sabías que...? El 32.2% de las mujeres en México ha experimentado violencia en la escuela</li> <li>❖ Acompañamiento para el manejo del estrés: por pares y por profesional</li> <li>❖ Test para saber si estas experimentando estrés laboral o el síndrome de Burnout</li> <li>❖ Violencia contra las Mujeres, Caso Rosario</li> <li>❖ Violencia contra las Mujeres, Caso Liliana</li> <li>❖ Violencia contra las Mujeres, Caso Alejandra</li> <li>❖ Red Nacional de Refugios: líneas telefónicas de ayuda.</li> <li>❖ Asertividad y Comunicación Efectiva</li> <li>❖ Ejes de ejecución de la Política Nacional Integral.</li> <li>❖ El Ciclo de la Violencia</li> <li>❖ ¿Qué es el Trabajo Colaborativo?</li> <li>❖ Violencia Laboral y Docente</li> <li>❖ Violencia Feminicida</li> <li>❖ Violencia Institucional</li> <li>❖ Violencia en la Comunidad</li> <li>❖ Violencia Familiar</li> <li>❖ Población Indígena Mexicana</li> <li>❖ Personas Afromexicanas</li> <li>❖ "Los cuidados hoy se Redistribuyen, Reconocen y Reducen.</li> <li>❖ Es tiempo de cambiar, dejemos el machismo. #SeamosDistintos</li> <li>❖ "Basta de roles y estereotipos de género que no nos permiten vivir relaciones de pareja sanas e igualitarias.</li> <li>❖ #SeamosDistintos Da clic a la imagen</li> <li>❖ "Muchas veces ocultamos nuestras emociones y sentimientos. Expresarlos es una señal de fortaleza y autoconocimiento. #SeamosDistintos Da clic a la imagen</li> <li>❖ Es tiempo de cambiar, dejemos el machismo. Da clic a la imagen #SeamosDistintos</li> <li>❖ Las personas con discapacidad también tienen derechos sexuales y reproductivos. Da <i>click</i> para conocerlos.</li> <li>❖ 10 recomendaciones para el Uso No Sexista del Lenguaje</li> <li>❖ ¿Qué pasa si no se respetan mis derechos?</li> <li>❖ Grandes mitos sobre los derechos humanos</li> <li>❖ ¿Qué son los Derechos Humanos?</li> <li>❖ Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual, cualquier forma de Violencia en razón de Género y Discriminación en la SRE</li> <li>❖ Personas Consejeras en la SRE</li> <li>❖ Persona Consejera Atribuciones</li> <li>❖ Lo que no es normal es el acoso y hostigamiento sexual</li> <li>❖ Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual: Rutas para Denunciar</li> </ul>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- ❖ ¿Cómo saber si vives *mobbing*?
- ❖ La importancia de los Entornos Accesibles
- ❖ ¿Conoces la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación?
- ❖ Palabras de la Canciller Alicia Bárcena
- ❖ ¿Vas a ser papá?
- ❖ Lactancia Materna dentro de las Organizaciones
- ❖ Compendio de Boletines. Serie “Desigualdad en Cifras” 2023 INMUJERES
- ❖ Trabajo de Cuidados: Cuando decidimos en Igualdad, construimos relaciones humanas más fuertes.
- ❖ El cuidado no tiene género. Es hora de derribar los estereotipos y reconocer que los hombres también saben realizar tareas de cuidados y del hogar. ¡Es una responsabilidad compartida!
- ❖ ¡La igualdad comienza en casa! Cuando educas a tus hijas e hijos con el ejemplo, estás construyendo un futuro más próspero y en paz. ¡Recuerda, la clave es la igualdad!
- ❖ Publicación: Apuntes sobre derechos de las personas con discapacidad.
- ❖ Publicación: México ante el Sistema de Derechos Humanos
- ❖ ¿Qué se entiende por discriminación?
- ❖ ¿Qué es la discriminación?
- ❖ La desigualdad es la principal causa de la #ViolenciaContraLasMujeres. Con el Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencia contra las mujeres, promovemos la construcción de espacios seguros y libres de violencia para las mujeres.
- ❖ Un mundo libre de #ViolenciaContraLasMujeres es responsabilidad de todas y todos. Aquí te compartimos una serie de acciones que podemos aplicar en nuestro día a día para prevenir la #ViolenciaDeGénero.
- ❖ 25 Día Naranja: Oficinas de Pasaportes
- ❖ 25 Día Naranja: Oficinas en la SRE
- ❖ Recomendación película: Yo también
- ❖ ¿Para qué sirven mis derechos humanos?
- ❖ Término Discapacidad
- ❖ Criterios básicos para un lenguaje incluyente
- ❖ 8M: Alaíde Foppa
- ❖ Primer Reunión del Día Internacional de la Mujer
- ❖ Antonieta Rivas Mercado
- ❖ Concurso Proyectos científicos, culturales y deportivos para niñas y adolescentes
- ❖ Artículo 8° de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad establece como obligación...
- ❖ Encuesta Nacional sobre Discriminación
- ❖ Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación
- ❖ DeclaraNet: DECLARACIÓN DE MODIFICACIÓN 2024
- ❖ Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual, cualquier forma de Violencia en razón de Género y Discriminación
- ❖ MAYO: DECLARACIÓN PATRIMONIAL Y DE INTERESES DE MODIFICACIÓN
- ❖ Cumple en tiempo y forma. Declaración Patrimonial y de Intereses de Modificación 2024
- ❖ Si tienes dudas, consulta los videos de apoyo. Declaración Patrimonial y de Intereses de Modificación 2024
- ❖ ¿Qué debo hacer con el ACUSE? Declaración Patrimonial y de Intereses de Modificación 2024
- ❖ Cumple con tu obligación constitucional y legal. Declaración Patrimonial y de Intereses de Modificación 2024
- ❖ ¿Vas a ser papá?
- ❖ ¿Conoces la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015?
- ❖ 366 Días de Igualdad: Mayo 2024
- ❖ 366 Días de Igualdad: Junio 2024
- ❖ Cursos INMUJERES
- ❖ Capacitación FEVIMTRA
- ❖ ¿Quiénes son los Hombres Cero?
- ❖ El cuidado de las personas adultas mayores es responsabilidad de toda la familia, no solo 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

- ❖ Seminario “Instrumentación, crítica y prospectiva de la Política Pública en materia de Procuración de Justicia
- ❖ El 25 de cada mes se conmemora el Día Naranja.
- ❖ Lenguas indígenas mexicanas
- ❖ Personas Afromexicanas
- ❖ ¡Por el derecho al cuidado y a cuidar en igualdad!
- ❖ 31 de Agosto: Día Internacional de las Personas Afrodescendientes.

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

En el segundo trimestre de 2024, se recibieron por parte de las distintas oficinas de enlace, oficinas de pasaportes, oficinas centrales y representaciones de México en el exterior, un total de **203** informes, de los cuales algunos ejemplos son:

##### • Embamex Argentina

La organización de la sociedad civil Fundación Liderazgos y organizaciones Responsables “FLOR” convocó a diversos representantes diplomáticos a una mesa redonda, para dar a conocer la organización y sus programas de trabajo. Esta organización busca promover buenas prácticas de gobierno organizacional- rendición de cuentas, transparencia, información, comunicación, gobernanza-; colaborar en el desarrollo de líderes empresariales y sociales responsables; lograr la autonomía económica de mujeres para evitar la violencia y discriminación.

##### • Embamex Azerbaiyán

Como parte de la Coalición por la Igualdad de Derechos (ERC) y en el marco del próximo Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia, se llevó a cabo una reunión en la que participaron diversos integrantes del cuerpo diplomático en Bakú, incluyendo esta Embajada. Se concluyó que persisten en Azerbaiyán importantes retos para la comunidad LGBTIQ+ y que no existen perspectivas favorables para el involucramiento de dicho colectivo en la COP29...

##### • Embamex Colombia

La Embajadora Martha Patricia Ruiz Anchondo participó en la mesa de trabajo “100 mujeres líderes, organizado por la Universidad EAN, en la que se diseñó la agenda por y para la mujer 2030.

##### • Embamex Dinamarca

El Jefe de Cancillería de esta Embajada, Ministro Enrique Palos Soto, grabó un video que se difundió en las redes sociales de la SRE, en el que expuso su experiencia personal dentro del Servicio Exterior Mexicano, como miembro de grupo LGTB.

##### • Embamex Honduras

Reunión Extraordinaria No. 2-2024-Mesa de Igualdad de Género (MIG): La viceministra Maritza Gallardo de SEMUJER destacó avances clave: institucionalización de género en dependencias estatales, apertura de direcciones de género, protocolo contra acoso laboral, programas formativos sobre derechos de la mujer y

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

presupuestos sensibles al género. Se impulsa el "Sello de Equidad de Género", asesoramiento a SEDESOL, casas refugio y centros para mujeres migrantes. Se fortalecen mesas municipales con presupuestos sensibles al género (52 establecidas) y colaboración con medios gubernamentales para campañas. Se movilizan recursos del fondo "Credimujer" para mujeres emprendedoras y víctimas de violencia. Desafío principal: superar ideología patriarcal y machista arraigada en Honduras.

- **Consulmex Calxico**

Reunión con Margaret Sauza, directora de *Sure Helpline Crisis Center*, y su equipo. Se realizó la donación de ropa para las mujeres y niños que se encuentran recibiendo los servicios de albergue por parte de esta organización.

- **Consulmex Chicago**

En el marco de la celebración del día de las madres, se llevó a cabo una feria de recursos para proporcionar servicios de salud en la modalidad de prevención sobre cáncer de seno, cáncer cervical, maternidades deseadas y vacunas.

- **Consulmex El Paso**

La Ventanilla de Salud llevó a cabo el Día de Clínica con la participación de agencias aliadas que ofrecieron vales gratuitos para exámenes de detección de cáncer de mama y color rectal y medición del Índice de Masa Corporal. Además, ofrecieron información sobre salud mental, clínicas comunitarias y servicios para pacientes de leucemia. Con esta actividad se acercaron los servicios de salud a los y las connacionales fomentando la equidad de género en el acceso a la salud.

- **Consulmex Los Angeles**

Retransmisión de la Charla informativa: "Servicios integrales para la recuperación de víctimas de abuso sexual en Los Ángeles", con el objetivo de informar sobre los diversos servicios y recursos que ofrece la Política de Vinculación y Atención Integral para la Mujer (VAIM) del Consulado General.

- **Consulmex Milwaukee**

Divulgación de videos e infografías en la sede consular sobre temas: corresponsabilidad, hombres en sana convivencia, hostigamiento sexual, #ZonaSegura para la comunidad LGBTQ+, machismos, diversidad sexual, nuevas masculinidades, oportunidades de igualdad en el trabajo, planificación familiar, trabajadoras del hogar, violencia digital, sexual infantil y de pareja, campaña "Yo decido".

- **Misión Permanente de México ante la ONU**

En el marco de la 57ª Comisión de Población y desarrollo México coorganizó el evento paralelo "Midiendo el progreso al acceso al aborto seguro" con la Misión Permanente de Francia y Colombia. El evento dio una vista panorámica de lo que está pasando, en relación al aborto seguro, en diversos contextos regionales. Explorando, entre otros, como Francia logró consagrar el derecho al aborto en la Constitución. Las contribuciones de México al respecto también fueron abordadas.

- **Misión Permanente de México ante la ONU y otros Organismos Internacionales con sede en Ginebra**

En la Organización Internacional del Trabajo (OIT), México junto con Brasil lograron incluir en el documento "Conclusiones relativas a la discusión general sobre el trabajo decente y la economía del cuidado", dos párrafos nuevos relativos a los trabajadores migrantes, y al trabajo decente y la economía del cuidado, con



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

referencias específicas a las mujeres y de género, quienes asumen una carga desigual del cuidado no remunerado, lo cual crea obstáculos estructurales a su participación, permanencia y progresión en la fuerza de trabajo.

- **Oficina de Enlace de México en Estrasburgo / Representación Permanente ante el Consejo de Europa**

Personal de esta Oficina asistió a una Reunión Panel sobre Democracia, gobernanza participativa y electrónica, e Inteligencia Artificial, convocada por el grupo *Women@PACE*, misma que, a solicitud de la Senadora Marcela Mora Arellano, Presidenta de la Delegamex asistente, fue incluida en los trabajos de los legisladores mexicanos. *Mujeres@APCE*, creado en 2022, es una plataforma apolítica, multipartidista e informal abierta a todas las mujeres miembros de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, aproximadamente, unas 250 mujeres.

- **Instituto de los Mexicanos en el Exterior**

El 8 de marzo se realizó el Panel de reflexión: "Política Exterior Feminista: Herramienta de Atención a Mexicanas en el Exterior", con el fin de abundar sobre cómo en la Cancillería y en nuestras RMEs se piensa y se avanza en la implementación de la PEF. El evento virtual fue organizado por la Coordinación de Política Exterior Feminista, junto con la Unidad de Género de la Cancillería y el Instituto de los Mexicanos en el Exterior. Se contó con un mensaje grabado de la C. Canciller y participaron 12 destacadas integrantes del SEM y funcionarias de la SRE.

- **Comisión de personal del Servicio Exterior Mexicano**

El 16/05/2024 se publicó en el DOF el Acuerdo por el que se expiden las "Reglas de Procedimiento de la Comisión del Servicio Exterior Mexicano" (RPCPSEM) que deroga las anteriores que databan del 21 de agosto de 2006, ajustándolas a la normatividad vigente, particularmente en materia de género. Las RPCPSEM tienen por objeto regular los procedimientos al interior de la CPSEM, sus Subcomisiones y Grupos de Trabajo, así como establecer la intervención que tendrán sus integrantes dentro de los mismos.

- Entre otras, las principales innovaciones y mejoras de las nuevas Reglas son: Inserción de un capítulo en materia de igualdad de género.
- Participación de la persona responsable en materia de género de la SRE en las sesiones de la Comisión y Subcomisiones.
- Atribución a la Subcomisión de Asuntos Disciplinarios para dictar medidas de protección para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como laboral, previa consulta con la presunta víctima, tendientes a evitar su re victimización y la repetición del daño. .
- Se enfatiza que se deberá actuar con perspectiva de género particularmente en los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.
- Se destacan las medidas de protección cuando se consideren necesarias, previa consulta con la presunta víctima, tendientes a evitar su re victimización, la repetición del daño y para garantizar el acceso a la justicia en la sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación.
- La inclusión de un nuevo apartado sobre impacto presupuestal de las recomendaciones de la Comisión.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- g) En la substanciación del procedimiento y cuando corresponda sancionar para los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, se deberá identificar la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto.

- **Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo**

La AMEXCID, en colaboración con la Embajada de Francia en México, prepara una campaña de diplomacia deportiva titulada "Entre Xochimilco y el Sena", para los Juegos Olímpicos y Paralímpicos de París 2024, entre cuyos capítulos se encuentra "Camino hacia la igualdad: La lucha femenina en el sistema deportivo internacional", que tiene como objetivo visibilizar la igualdad de género en el ámbito deportivo. Esta capsula busca destacar los logros y desafíos de las mujeres en el deporte, promoviendo un mensaje de equidad y empoderamiento. Esta cápsula fue grabada el 18 de junio del año en curso por la Directora Ejecutiva de la AMEXCID; la Consejera política de la Embajada de Francia en México y la periodista deportiva Katy López.

- **Subsecretaría para América Latina y el Caribe**

En redes sociales, la Subsecretaría señaló la importancia de conmemorar el Día Internacional contra la Transforia y la Bifobia, como un recordatoria de la urgencia de promover la igualdad, oportunidades y el respeto por todas las personas independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

- **Instituto de los Mexicanos en el Exterior**

VI Foro *Dreamers*: "Revolucionando Sueños", cumple el objetivo de buscar espacios igualitarios, donde comparta comunidad mexicana en el exterior la labor del gobierno de México para la atención de la población beneficiaria de la Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (DACA), priorizando la participación de mujeres y equilibrando la asistencia de hombres, con el objetivo de fortalecer las raíces de los participantes y sus vínculos con México, así como la promoción de la participación de las y los *Dreamers* en asuntos relativos a la ciudadanía activa, así como fortalecer sus vínculos entre actores relevantes para promover su identidad binacional. Por medio de la Secretaría de Relaciones Exteriores, a través del Instituto de los Mexicanos en el Exterior y Consulado de México en Oklahoma en Estados Unidos de América, se llevó a cabo del 28 al 30 de mayo. Este foro contribuye en la construcción de estrategias y soluciones que benefician a esta comunidad, siendo un espacio de creación de redes de trabajo e intercambio de experiencias de alcance regional y nacional para las y los líderes *Dreamers* y, de esta manera, contribuir a su empoderamiento y la de sus comunidades en México y Estados Unidos.

- **Oficina de Pasaportes en Hidalgo**

Capacitación al personal de la Oficina de pasaportes con respecto a temas de masculinidades, movimientos sociales, roles de género, trabajo doméstico no remunerado y prácticas más comunes del machismo. Cuyo objetivo es que identifiquen las prácticas de la vida cotidiana que se no se ven y que son parte de los roles y estereotipos de género establecidos por la sociedad.

- **Oficina de Pasaportes Michoacán**

La Comisión Estatal de Derechos Humanos en el Estado de Michoacán en el marco de la colaboración establecida en el Comité Interinstitucional en materia de Trata de Personas en el Estado de Michoacán, en el cual participa esta Oficina, así como la Comisión y con el firme propósito de coadyuvar en el difusión y prevención del delito de trata de personas, proporcionó cuatro video spots con una duración aproximada de un minuto cada uno, destinados a sensibilizar y concientizar sobre dicho tema.

- **Oficina de Pasaportes Oaxaca**

ANEXO 2 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>Juego de lotería de valores, derechos de los niños e información del Manual de Prevención y Denuncia contra los delitos sexuales en niñas, niños y adolescentes del SESIPINNA entre grupos del personal de esta Oficina.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Oficina de Pasaportes en el Aeropuerto Internacional “Benito Juárez”</li></ul> <p>Se realizó con el personal del turno matutino la actividad denominada "la mujer que más admiro" en la cual cada uno de los compañeros colocó las cosas que más le inspiran y la hacen un ejemplo a seguir.</p> <p><b>Reporte de las Unidades Administrativas, Oficinas Centrales, de Enlace, de Pasaportes, Representación de México en el Exterior y Misiones.</b></p> <p>Se anexa Excel con el concentrado de las Unidades Administrativas, Oficinas Centrales, de Enlace, de Pasaportes, Representación de México en el Exterior y Misiones que enviaron sus reportes del Anexo 13.</p>		
Embajadas	Consulados	Oficinas Centrales
1. Alemania	1. Albuquerque	1. Acervo Histórico Diplomático
2. Arabia Saudita	2. Atlanta	2. Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo
3. Argelia	3. Austin	3. Centro de Enlace Diplomático
4. Argentina	4. Barcelona	4. Comisión de personal del Servicio Exterior Mexicano
5. Australia	5. Boise	5. Comité Ejecutivo Nacional del SNTSRE
6. Austria	6. Boston	6. Coordinación del Servicio Exterior Mexicano
7. Azerbaiyán	7. Brownsville	7. Dirección de Servicios al Personal
8. Bolivia	8. Caléxico	8. Dirección General de Asuntos Especiales
9. Brasil	9. Chicago	9. Dirección General de Bienes Inmuebles y Recursos Materiales
10. Canadá	10. Dallas	10. Dirección General de Diplomacia Cultural
11. Chile	11. Del Rio	11. Dirección General de Oficinas de Pasaportes
12. China	12. Denver	12. Dirección General de Organismos y Mecanismos Regionales Americanos
13. Colombia	13. Douglas	13. Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto
14. Corea	14. Eagle Pass	
15. Costa Rica	15. El Paso	
16. Dinamarca	16. Estambul	
17. El Salvador	17. Filadelfia	
18. Emiratos Árabes Unidos	18. Fráncfort del Meno, R. F. A.	
19. España	19. Fresno	
20. Estados Unidos	20. Guangzhou	
21. Etiopía	21. Hong Kong	
22. Filipinas	22. Houston	
23. Francia	23. Indianápolis	
24. Grecia	24. La Habana	
25. Guatemala	25. Laredo	
26. Guyana	26. Las Vegas	
27. Haití	27. Leamington	
28. Honduras	28. Little Rock	
29. Hungría	29. Los Angeles	

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

30. India	30. Mc Allen	14. Dirección General de protección Consular y Planeación Estratégica
31. Indonesia	31. Miami	15. Dirección General de Protocolo
32. Irán	32. Milwaukee	16. Dirección General de Tecnologías de Información e Innovación
33. Irlanda	33. Montreal	17. Dirección General de Temas Globales
34. Israel	34. Mumbai	18. Dirección General de Vinculación con las Organizaciones de las Sociedad Civil
35. Italia	35. New Brunswick	19. Dirección General para Asia-Pacífico
36. Jamaica	36. Nogales	20. Dirección General para la Organización de las Naciones Unidas
37. Japón	37. Nueva Orleáns	21. Director General de Coordinación Política
38. Jordania	38. Nueva York	22. Instituto de los Mexicanos en el Exterior
39. Kenya	39. Oklahoma	23. Instituto Matías Romero
40. Kuwait	40. Omaha	24. Jefatura de Oficina de la C. Secretaria
41. Líbano	41. Oxnard	25. Órgano Interno de Control
42. Malasia	42. Phoenix	26. Subsecretaría de Relaciones Exteriores
43. Marruecos	43. Portland	27. Subsecretaría para América Latina y el Caribe
44. Nigeria	44. Presidio	
45. Noruega	45. Quetzaltenango	
46. Paraguay	46. Raleigh	
47. Polonia	47. Rio de Janeiro	
48. Portugal	48. Sacramento	
49. Qatar	49. Saint Paul	
50. Reino de Bélgica, el Gran Ducado de Luxemburgo y Misión ante la Unión Europea	50. Salt Lake City	
51. Reino Unido	51. San Antonio	
52. República Árabe de Egipto	52. San Bernardino	
53. República Checa	53. San Diego	
54. República Dominicana	54. San Francisco	
55. Rumania	55. San José California	
56. Rusia	56. San Juan, Puerto Rico	
57. Santa Lucía	57. San Pedro Sula, Honduras	
58. Serbia	58. Seattle	
59. Sudáfrica	59. Tecún Umán	
60. Suecia	60. Toronto	
61. Suiza	61. Tucson	
62. Tailandia	62. Vancouver	
63. Trinidad y Tobago	63. Yuma	
64. Turquía		
65. Ucrania		
66. Venezuela		
67. Vietnam		

Misiones	Oficinas Enlace	Oficinas de Pasaportes Foráneas	Oficinas de Pasaportes Metropolitanas
1. ONU	1. Oficina de Enlace de México en Estrasburgo / Representación Permanente ante el Consejo de Europa	1. Aguascalientes	1. Aeropuerto Internacional "Benito Juárez" de la Ciudad De México Terminal 2
2. ONU y otros Organismos Internacionales con sede en Ginebra		2. Baja California	2. Coyoacán
3. Organización de los Estados Americanos	2. Oficina de Enlace de México en Taiwán	3. Chiapas	3. Naucalpan
4. Organización para la Cooperación y el		4. Chihuahua	4. Oficina de Pasaportes en el Aeropuerto
		5. Coahuila	
		6. Colima	
		7. Durango	
		8. Estado de México	
		9. Guanajuato	
		10. Guerrero	

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados				
Desarrollo Económico 5. UNESCOU	3. Oficina de Representación de México en Palestina	11. Hidalgo 12. Jalisco 13. Michoacán 14. Morelos 15. Nayarit 16. Nuevo León 17. Oaxaca 18. Pachuca 19. Puebla 20. Querétaro 21. Quintana Roo 22. San Luis Potosi 23. Sinaloa 24. Sonora 25. Tabasco 26. Tamaulipas 27. Tapachula 28. Tijuana 29. Tlaxcala 30. Veracruz 31. Yucatán 32. Zacatecas	Internacional "Benito Juárez"	

**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.**

1. **Violencia Laboral** El personal de la Embajada de México en Costa Rica fortalecieron sus conocimientos, habilidades y actitudes, para la prevención del hostigamiento y acoso laboral en la Administración Pública Federal, de acuerdo con el Protocolo. 02 de abril. Total: 28 (Mujeres: 15, Hombres: 13)

2. **Liderazgos Asertivos y con Perspectiva de Género,** Capacitación dirigida al personal de las Embajadas de Jordania, Irán, y Sudáfrica fomentando la adopción de una visión equitativa y justa que reconozca y valore las diferencias de género. En este sentido, se busca promover la igualdad de oportunidades y la participación plena de todas las personas en los procesos de toma de decisiones. 03 de abril. Total: 30 (Mujeres: 13, Hombres: 17).

3. **Liderazgos Asertivos y con Perspectiva de Género,** Capacitación dirigida al personal de las Embajadas de Marruecos, Nigeria y Argelia, fomentando la adopción de una visión equitativa y justa que reconozca y valore las diferencias de género. En este sentido, se busca promover la igualdad de oportunidades y la participación plena de todas las personas en los procesos de toma de decisiones. 04 de abril. Total: 11 (Mujeres: 3, Hombres: 8).

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

4. **Construcción de Masculinidades que permitan incidir en la Igualdad de Género y los ambientes sanos, libres de violencia.** Personal del Consulado de México en San Francisco. Lo masculino siempre se ha asociado con la violencia, el dominio y la fuerza; se tiene la idea de que los hombres son los que proveen a la mujer y desde niños les enseñan que deben actuar de acuerdo a estereotipos, por ejemplo: jugar a los carritos, realizar deportes rudos y vestir de azul. Hoy en día esto está cambiando, las nuevas masculinidades proponen la idea de promover el trato igualitario entre los hombres y las mujeres. 09 de abril. Total: 27 (Mujeres: 20, Hombres: 07)
5. **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual** El personal de la Embajada de México en Berlín fortalecieron sus conocimientos, habilidades y actitudes, para la prevención del hostigamiento y acoso laboral en la Administración Pública Federal, de acuerdo con el Protocolo. 08 de abril. Total:15 (Mujeres: 5, Hombres: 10)
6. **Prevención y Atención de la violencia sexual contra niñas, niños y adolescentes.** Los objetivos de la sesión están dirigidos a identificar actuaciones que puedan ser consideradas como situaciones de abuso sexual, en relación a las actitudes normales, que pueda producirse con la familia, con amigos o con desconocidos. Interesa que los participantes de la sesión, niños/as, tomen conciencia de lo que es el abuso sexual. 29 de abril Total 20 (Mujeres 15, Hombres 5)
7. **Construcción de liderazgo.** Capacitación impartida para el Área de Política de Igualdad de Género para conseguir una mejor dinámica al momento de trabajar juntas. 05 de mayo y 21 de mayo. Total: 9 (Mujeres: 7, Hombres: 2)
8. **Fortalecimiento de capacidades para el mantenimiento y vigilancia para la Norma Mexicana 025.** Capacitación para la recertificación en la NORMA 025 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, visibilizar que se puede mejorar y como y hacer un mejor trabajo en equipo. 06/05/2024, 07/05/2024, 08/05/2024, 13/05/2024. Total: 9 (Mujeres: 7, Hombres: 2)
9. **Lenguaje Incluyente y No Sexista** dirigida al personal de la Embajada de México en Mumbai para promover el uso del lenguaje incluyente para evitar la discriminación y su reproducción, con miras a lograr una sociedad integrada en la que todas las personas sean tratadas con respeto y con igualdad de derechos. 21 de mayo Total: 7 (Mujeres: 4, Hombres: 3)
10. **Obligaciones de las personas servidoras públicas cómo garantes del hostigamiento y acoso sexual y laboral / La importancia de las Unidades de Género** Dirigida a Personas delegadas del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaria de Relaciones Exteriores En este curso se explicó el nuevo Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual publicado el 3 de enero de 2020 en el Diario Oficial de la Federación para permitir identificar los términos y principales 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 conocer las nuevas atribuciones y obligaciones que deberá llevar a cabo para contribuir en la construcción de la ética pública. 28 de mayo 2024 Total: 112 (Mujeres: 63, Hombres:49)
11. **Lenguaje Incluyente y No Sexista** dirigida al personal del Consulado de México en Eagle Pass para promover el uso del lenguaje incluyente para evitar la discriminación y su reproducción, con miras a lograr una sociedad integrada en la que todas las personas sean tratadas con respeto y con igualdad de derechos. 29 de mayo de 2024 Total:16 (Mujeres: 9 Hombres: 7)
12. **Prevención y Atención de la Violencia Sexual contra niñas, niños y adolescentes.** Capacitación dirigida a madres y padres del CENDI en la cual se enseñó que hay que enseñarles a las niñas y/o niños a respetar a otros y a tratar a otras personas como les gustaría que los trataran. Enseñarles

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados	
	cuáles son sus genitales y no deben ser tocados. 03 de junio de 2024. Total: 9 (Mujeres: 7, Hombres: 2)
13.	<b>Prevención y Atención de la Violencia Sexual contra niñas, niños y adolescentes.</b> Capacitación dirigida a las y niñas y niños del CENDI en la cual se enseñó a las niñas y/o niños a respetar a otros y a tratar a otras personas como les gustaría que los trataran. Enseñarles cuáles son sus genitales y que si se sienten incomodos en alguna situación deben decírselo a la persona que más confianza le tenga. 07 de junio de 2024. Total: 28 (Mujeres: 17, Hombres: 11)
14.	<b>Prevención y Atención de la Violencia Sexual contra niñas, niños y adolescentes.</b> Capacitación dirigida a madres y padres de la Escuela Primaria Enseñarles a los niños a respetar a otros y a tratar a otras personas como les gustaría que los trataran. Enseñarles a las y/o los adolescentes acerca del consentimiento. Asegúrese de que todo adolescente comprenda que cualquier contacto o actividad sexual debe ser acordada libre, voluntaria y claramente por ambas partes. 10 de junio Total: 18 (Mujeres: 12, Hombres: 6)
15.	<b>Prevención y Atención de la Violencia Sexual contra niñas, niños y adolescentes.</b> Capacitación dirigida a niñas y niños de 1ero, 2do, 3ero, 4to, 5to y 6to año de la Escuela Primaria en la cual se les enseñó la importancia de respetar a otros y a tratar a otras personas como les gustaría que los trataran. La importancia del consentimiento, así como que comprendan que cualquier contacto o actividad sexual debe ser acordada libre, voluntaria y claramente por ambas partes. 12 de junio Total: 63 (Mujeres: 31, Hombres: 32)
16.	<b>Presupuestos con Perspectiva de Género</b> Los presupuestos públicos con perspectiva de género son herramientas clave de las políticas públicas las cuales, mediante la asignación y etiquetación de recursos públicos, tienen como objetivo acelerar el paso hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. 13 de junio. Total: 87 (Mujeres: 56, Hombres: 31)
17.	<b>Obligaciones de las personas servidoras públicas cómo garantes de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes</b> Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad que contribuya al conocimiento de sus propios derechos y, basada en un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, que garantice el respeto a su dignidad humana; el desarrollo armónico de sus potencialidades y personalidad, y fortalezca el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, en los términos del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Educación y demás disposiciones aplicables..28 de junio Total: 36 (Mujeres: 31, Hombres: 5)
18.	<b>Cine Debate en Familia: Vivir Intensamente un Derecho Humano</b> Se proyectó una película en la Secretaría de Relaciones Exteriores para madre, padre e hijas y/o hijos en la cual pudieron ver cómo funcionan las emociones y las distintas situaciones lo que no hacen sentir, al finalizar se habló de que opinaron de la película e hubo una pequeña dinámica para saber si sabían reconocer sus emociones... 28 de junio. Total: 37 (Mujeres: 30, Hombres: 7)

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El total del personal que se capacitó en este segundo trimestre del 2024 fue de **562 personas** (345 mujeres y 217 hombres).

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Oportunidad:** Como parte de los procesos de mejora continua, se han diseñado contenidos para la capacitación y la sensibilización aspirando a la profesionalización, sobre todo para las personas que brindan atención de acuerdo con el Protocolo para la prevención atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la APF. Se continuará con la sensibilización en materia de derechos humanos, perspectiva de género, no discriminación y redistribución de manera más justa y equilibrada del trabajo de cuidados no remunerados y las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, así como el ejercicio de la paternidad responsable. Se encontró en el trabajo con familias, niñas. Niños y adolescentes una oportunidad para la prevención de la violencia y la deconstrucción de roles y estereotipos de género.

**Obstáculo:** Las necesidades del Servicio en la Secretaría de Relaciones Exteriores, particularmente en sus representaciones en el exterior, diversifican los husos horarios, por lo que las actividades en línea, representan la mejor opción para las actividades limitándose las presenciales. Particulares para el trabajo con las Representaciones de México en el Exterior en el que la diferencia de horario es mayor a 12 hrs, la principal problemática es que ya sea para la parte receptora o para la parte ejecutora, las actividades quedan programadas fuera de los horarios laborales.



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 06 Hacienda y Crédito Público.

**Clave de la UR:** 711

**Nombre de la UR:** Dirección General de Recursos Humanos.

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de Apoyo Administrativo.

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promueven la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

**Número y denominación de la acción:** 155. Promoción de las buenas prácticas laborales en materia de inclusión, igualdad, combate a la violencia laboral, y conciliación trabajo-familia.

#### Definición de la población objetivo

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

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

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (por sus siglas en inglés, CEDAW) es un tratado internacional adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el cual fue suscrito por México el 17 de julio de 1980 y ratificado el 23 de marzo de 1981. A partir de la adopción y ratificación de los Estados Parte en la Convención CEDAW, éstos adquieren la obligatoriedad de informar sobre las medidas que han adoptado en relación con los derechos descritos en la Convención, así como sobre los progresos realizados por el Estado en la defensa de los derechos de las niñas y las mujeres. Por ello, los Estados Parte deben presentar informes -por lo menos- cada cuatro años para que sean analizados por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) debido a que es el órgano de personas expertas independientes que supervisa la aplicación de la Convención.

En este sentido, México presentó su noveno informe ante el Comité de la CEDAW en 2018. Entre las principales recomendaciones emitidas por este Comité en materia de políticas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, se encuentran:

- Que vigile y haga cumplir las leyes de protección y promoción de las licencias de maternidad,
- Aumente los incentivos para que los hombres ejerzan su derecho a la licencia parental, y

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

- Agilice la aprobación de la Política Nacional de Cuidado para ofrecer servicios de guardería suficientes y adecuados;
- Y que implemente acciones para evitar la distribución desigual del trabajo doméstico y asistencial entre las mujeres y los hombres y los breves períodos de licencia de paternidad, pues ello, obliga a muchas mujeres a aceptar empleos de bajos ingresos a tiempo parcial en el sector informal;

Con el propósito de dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas por el Comité de la CEDW, el gobierno mexicano mediante el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024) reconoce que la problemática de la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal tiene sus bases en el trabajo de cuidados, la distribución sexual de las actividades y la problemática de las violencias contra las mujeres. Por ello, en su diagnóstico presenta información relevante, a decir:

- La Encuesta Nacional sobre Uso de Tiempo (ENUT, 2014) muestra que mientras las mujeres dedican a las labores domésticas y de cuidados no remunerados 46.9 horas a la semana, en contraste, los hombres le dedican sólo 15.7 horas, es decir, la tercera parte.
- La situación de las mujeres cuidadoras que además tienen un empleo remunerado se agrava por la carencia de acceso a servicios de guarderías infantiles. Los datos de la 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, en razón de su escasa disponibilidad de tiempo, recursos económicos, y las limitaciones que enfrentan para la toma de decisiones.
- Las niñas mayores de 12 años y mujeres dedican en promedio 48.5 horas a la semana a realizar trabajos no remunerados; en comparación, los niños mayores de 12 años y los hombres, invierten solo 19.5 horas semanales
- De acuerdo con el Sistema de Cuentas Nacionales de México, el valor económico del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados alcanzó un nivel equivalente a 5.1 billones de pesos durante 2017.
- En tanto, el trabajo realizado por mujeres del ámbito urbano alcanzó un valor de 54 mil 320 pesos, mientras que los hombres realizaron el equivalente a un valor de 21 mil 409 pesos en labores de cuidado

Con base en lo anterior, el PROIGUALDAD 2020-2024 plantea un objetivo prioritario -de los 6 que conforman este programa especial- para abonar en las políticas de conciliación y corresponsabilidad. Por ello, establece el objetivo prioritario 2 “Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado” con el cual se busca incidir en aspectos concretos como:

- Promover el reconocimiento del cuidado como un derecho humano que debe ser garantizado por el Estado y generar las condiciones para su ejercicio pleno.
- La creación de un Sistema Nacional de Cuidados con enfoque de derechos humanos y antidiscriminatorio;
- Impulsar un modelo de capacitación y/o certificación para personas cuidadoras que permita su empleabilidad;
- Promover acciones que favorezcan el acceso de personas sin seguridad social a centros de cuidado;
- Impulsar la observancia del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, (núm. 189) de la Organización Internacional del Trabajo;
- Generar diagnósticos para identificar las necesidades de cuidados por sexo, sector (rural e indígena) y tipo de población (niñez, situación de discapacidad, personas adultas mayores) con enfoque
- Interseccional; entre otras.

De manera generalizada para todas las dependencias y entidades que conforman la Administración Pública Federal, se estipulan las siguientes acciones específicas en este objetivo prioritario 2:

## 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

- Acción 2.2.3 Promover la prestación de servicios de ludoteca y/o guarderías temporales en instituciones de gobierno, centros de servicios públicos o demás áreas que brinden atención a población usuaria.
- Acción 2.4.4 Difundir campañas de comunicación que promuevan la redistribución de las tareas de cuidados al interior de las familias, incentivando la participación de los hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos desde un principio de masculinidades no hegemónicas.
- Acción 2.7.4 Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal con base en la NMX-R-025-SCFI-2015 y sus actualizaciones.
- Acción 2.7.5 Implementar esquemas laborales flexibles que faciliten nuevos modelos de trabajo a distancia, el escalonamiento de horarios laborales y/o el trabajo por objetivos en las instituciones de la Administración Pública Federal.

En este mismo tenor, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación determina que es necesario contar con un Grupo o Comité que tenga como propósito vigilar el cumplimiento de esta norma. Por ello, en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se instaló el Comité para la Igualdad y No Discriminación en 2021 con el fin de impulsar acciones relevantes de la NMX-R-025-SCFI-2015. Este Comité es de suma importancia, pues está integrado por personas adscritas por la mayoría de las Unidades Administrativas de la SHCP y son personas con cargos directivos que poseen toma de decisiones. Los trabajos que se puedan impulsar en el marco de operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación contribuirán a la promoción de políticas de conciliación y corresponsabilidad en beneficio de las personas trabajadoras de la dependencia.

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con el propósito de dar cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, de manera específica a las acciones 1.4.2.; 2.2.3.; 2.4.4.; 2.7.4.; 2.7.5; y 5.1.1 del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024); las acciones 4.2.3; 4.2.4; 5.1.8; 5.2.6 y 5.2.9 del Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024; y a la estrategia prioritaria 1.1. del objetivo 1 del Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024 (Programa Institucional); es que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público –mediante la Unidad de Igualdad de Género– implementó lo siguiente durante el primer semestre de 2024:

#### 1. Primera Sesión Ordinaria del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, del 31 de mayo de 2024

Con el propósito de dar cumplimiento a lo descrito en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, y con el fin de abonar a la construcción de una cultura organizacional más

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

igualitaria y libre de violencias; el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación en la dependencia se propone realizar trabajos conjuntos para fomentar la igualdad de género.

La primera sesión ordinaria se realizó con fecha 31 de mayo del año en curso, en la cual participaron **25 personas servidoras públicas (21 mujeres y 4 hombres)** que forman parte del Comité en comento. El orden del día tuvo como puntos a seguir:

1. Lista de asistencia y declaración del quórum legal.
2. Lectura y aprobación del orden del día.
3. Aprobación del Acta de la Cuarta Sesión Ordinaria 2023 del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la SHCP (ACT-04-SO/CILYND/2023).
4. Presentación de propuesta de modificación de los Lineamientos para la operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la SHCP.
5. Asuntos Generales

Como primer acto, se obtuvo la aprobación del acta de la cuartas sesión ordinaria del ejercicio fiscal 2023, de manera unánime. Después se presentó una propuesta para la modificación de los Lineamientos para la operación del Comité descrito. Esta modificación obedece a que, en los lineamientos se describen algunos ordenamientos vinculados con el Reglamento Interior de la SHCP de fecha de publicación 06 de marzo de 2023, siendo que el Reglamento Interior fue actualizado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el pasado 17 de enero de 2024. Asimismo, en esta propuesta de modificación a los lineamientos se formaliza que, las actas de cada una de las sesiones deben estar firmadas sólo por la Presidencia y la Secretaría Ejecutiva del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación (CILyND). Lo anterior, para eficientar el proceso de firma de acta y con ello, evitar el extravío de la misma o un incremento en el tiempo de recolección de firma de cada persona integrante del Comité.

Durante el primer semestre de 2024, se programaron 2 actividades en este indicador; no obstante, sólo se llevó a cabo la primera sesión del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, con lo cual no fue posible dar cumplimiento a la meta programada. Sin embargo, para el segundo semestre de 2024, se tienen programados 2 sesiones del Comité, así como una actividad en materia de corresponsabilidad y conciliación entre la vida laboral, familiar y personal con el fin de dar cumplimiento a los compromisos adquiridos.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

En este primer semestre de 2024 se presentó un reajuste en el Programa Anual de Trabajo (PAT) de la Unidad de Igualdad de Género, pues dado el cambio de gobierno federal anticipado de conformidad con la modificación al artículo 83 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de febrero de 2014, en donde se indica que “el periodo Presidencial comprendido entre los años 2018 y 2024, iniciará el 1 de diciembre de 2018 y concluirá el 30 de septiembre de 2024, por lo que a partir del 01 de octubre de 2024 y cada seis años será la fecha para la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y no así el 01 de diciembre”; se priorizó agilizar el proceso de contratación de proveedores para implementar -en el primer trimestre- el Programa Anual de Capacitación en Igualdad de Género (PAC-IG) para el ejercicio fiscal del año.

Es decir, la prioridad fue licitar, adjudicar e iniciar la implementación del PAC-IG 2024 en el primer trimestre del año con el propósito de: 1) garantizar la suficiencia presupuestal, y 2) acercar la capacitación al personal durante el segundo trimestre del año y con ello, evitar el ausentismo en las actividades de formación. Es por ello, que las actividades programadas para el indicador que nos ocupa, fueron aplazadas para realizarse en el segundo semestre del año. Pues, el fin último es alcanzar la meta programada de 4 actividades en 2024, así como dar cumplimiento a los compromisos institucionales adquiridos. Es por ello, que se sugiere apoyarse de las Coordinaciones Administrativas para la convocatoria de las actividades que están por realizarse.

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

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**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:** 101. 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

Personas consejeras, personal de los Comités de Ética (CEPCI) y de los Órganos Internos de Control (OIC), integrantes de la Red de Enlaces de Género (REG), quienes integran el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación en la SHCP, y personas servidoras públicas 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

En cumplimiento con los programas especiales en la materia: el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024; el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (PIPASEVM) 2021-2024; y el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIIND) 2021-2024; la Secretaría de Hacienda y Crédito Público –mediante la Unidad de Igualdad de Género– emitió el Programa para la Igualdad y No Discriminación en la SHCP 2021-2024 (Programa Institucional) con el objetivo de proponer una hoja de ruta para avanzar en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en la cultura institucional de la Secretaría, así como de la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional de las entidades que conforman el Sector Hacendario (Central y Coordinado).

El Programa institucional de la SHCP busca transversalizar la perspectiva de género en el quehacer del Sector Hacendario para abonar al empoderamiento económico de las mujeres; e institucionalizar la perspectiva de género en la cultura organizacional de la SHCP con el fin de contribuir a la construcción de centros de trabajo más igualitarios, incluyentes y libres de violencias.

En este tenor, la SHCP reconoce que el hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo representa una problemática de interés público pues afecta la integridad física y emocional del personal del servicio público y ello, influye en la productividad laboral. De acuerdo con el Informe anual sobre denuncias de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la Administración Pública Federal, 2022 (SFP-INMUJERES, 2023):

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

- Durante el ejercicio fiscal 2022, los Comités de Ética recibieron 505 denuncias relacionadas con hechos de hostigamiento sexual o acoso sexual registradas por las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal.
- De las 505 denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual presentadas ante los Comités de Ética, de 112 dependencias y entidades de la APF durante 2022, se destaca que 326 denuncias están concluidas, 141 continúan en trámite y 38 se encuentran en seguimiento.
- De las denuncias recibidas, en 110 casos las personas denunciantes indicaron que sufrieron contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual de las cuales 95 fueron mujeres, 9 hombres y en 6 casos no se especificó el sexo. Sobre las personas denunciadas por estas conductas, en 102 casos fueron hombres. De las 505 denuncias presentadas ante los CE el 62% (311 casos) ocurrieron en los espacios de organismos públicos (de naturaleza administrativa o de servicios públicos), así como organismos que brindan servicios de naturaleza educativa (escuelas, universidades, etc.); mientras que el 17% (88 casos) ocurrieron en centros de trabajo en los que se brinda asistencia o servicios para la familia, centros de trabajo de naturaleza laboral y político electoral, y centros de trabajo donde se brinda asistencia o servicios de comunicación social o análogos. Asimismo, 44 casos ocurrieron en el sector salud y de seguridad social, mientras que 58 casos no especificaron el ámbito de ocurrencia.
- Del total de denuncias recibidas, 147 corresponden a actos de hostigamiento sexual que, de acuerdo con el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) se constituyen como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva; en tanto que la persona denunciada es una persona superior jerárquica, de manera directa o indirecta de la víctima. Y 146 denuncias se clasifican como conductas de acoso sexual que, de acuerdo con el mismo artículo de la LGAMVLV es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- Durante el 2022, 448 mujeres presentaron denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual, mientras que 28 hombres presentaron denuncias y en 29 casos no se especificó el sexo. Respecto de 2021, destaca que el número de denuncias presentadas por mujeres se incrementó en 3 puntos porcentuales.
- Se identifica que el rango predominante de las víctimas corresponde a un mayor número de denuncias realizadas por mujeres en los rangos de edad 25 a 29 años, y menor de 20 años. Es decir, hay mayor prevalencia en las mujeres más jóvenes.
- Los hombres con más denuncias en su contra fueron los del rango de edad de 35 a 39 años, seguido por el rango de edad de 50 a 54 años.
- Por tanto, el 89% de las víctimas son mujeres y el 89% de las personas denunciadas son hombres.
- El cargo de las personas denunciadas, se identifica el mayor número de denuncias en nivel personal operativo (u homólogo), seguido por el nivel de Dirección de Área (u homólogo).
- Durante el 2022, los OIC recibieron 444 denuncias relacionadas con hechos de hostigamiento sexual o acoso sexual. De las 92 instancias donde se reportaron denuncias de hostigamiento y acoso sexual ante los OIC, los casos se concentran en 10 instituciones que, en conjunto, suman 280 casos, esto es el 63% del total reportado para 2022.
- En 413 casos (93%), la persona denunciada por conductas de hostigamiento y acoso sexual fue hombre. En 17 casos (3.8%) la persona denunciada fue mujer y, en 14 casos (3.2%), no se especificó el sexo de la persona denunciada.
- En cuanto a la relación del sexo de las víctimas respecto al sexo de la persona denunciada, se observó que del total de casos denunciados donde el sexo de la víctima fue mujer, en 327 casos el sexo de la persona denunciada fue hombre. Esta prevalencia es coincidente con las denuncias presentadas ante los Comités de Ética.
- De 444 denuncias presentadas ante los OIC, 337 se encuentran en etapa de investigación, por lo que aún están en trámite. Por otra parte, 106 denuncias ya han sido concluidas con resolución de archivo por falta de elementos.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
<p>Este último dato referido es de suma importancia, pues se observa la necesidad de capacitar y profesionalizar a quienes integran los Comités de Ética y el personal del área de quejas de los Órganos Internos de Control para que cuenten con conocimientos y herramientas que les permitan: aplicar medidas de protección a favor de salvaguardar la integridad física y emocional de las víctimas; así como emitir una resolución desde el enfoque de género.</p> <p>El panorama descrito no dista del contexto que se presenta en la SHCP. La Unidad de Igualdad de Género aplica anualmente la encuesta sobre percepción de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo de la dependencia. La última encuesta se aplicó en el último bimestre de 2023, al consultar al funcionariado si considera que existe prevalencia de conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en su centro de trabajo, el 81% señaló que está no se presenta, el 4% no deseó opinar, mientras que el 15% afirmó que ésta existe. También se observó que el 99% del personal de la Secretaría señaló correctamente que el Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual (HSyAs) también constituyen una manifestación de la violencia contra las mujeres. Es decir, este dato sugiere que el personal cuenta con mayor información para distinguir alguna conducta de HSyAs.</p> <p>Para la atención de esta problemática, la SHCP -mediante la Unidad de Igualdad de Género- implementa una serie de estrategias y acciones encaminadas a: visibilizar las manifestaciones o conductas que constituyen violencia contra las mujeres en el ámbito laboral; informar sobre el derecho a vivir una vida libre de violencias en los centros de trabajo; exponer la importancia de revisar otros esquemas de masculinidad; orientar e informar al personal sobre sus derechos humanos sin sesgo de género. Por ello, en el ejercicio fiscal 2023, se implementaron 12 acciones de capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual (HAS) con las cuales se benefició a 496 personas servidoras públicas. Estas actividades de formación se dirigen –primordialmente- a las personas consejeras, quienes integran los Comités de Ética y el personal del área de quejas del Órgano Interno de Control y personas servidoras públicas hacendarias. Además, la dependencia cuenta con 30 personas consejeras (25 mujeres y 5 hombres), de las cuales 16 poseen certificación en la competencia “Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal”.</p> <p>De manera complementaria, se diseña una campaña de comunicación que busca informar sobre: en qué consiste el hostigamiento sexual y acoso sexual, cuáles son las vías de denuncia, cuáles son los elementos principales del Pronunciamiento Cero Tolerancia suscrito por el C. Secretario; y en qué consiste el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, entre otros temas.</p> <p>Para efectos de la acción 157. <i>Capacitación y sensibilización en temas de igualdad entre mujeres y hombres (foros, talleres, eventos y marco jurídico, entre otros)</i> se buscará implementar acciones de sensibilización y formación que abonen a difundir los principios, valores y reglas de integridad, que tengan por objeto la mejora del clima organizacional y del servicio público. Del mismo modo, se continuará con estas estrategias porque resulta necesaria la capacitación permanente y especializada del personal que interviene en la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, pues el fin último es contribuir a la erradicación de estas conductas que afectan el quehacer público.</p>
Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
No aplica.



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público ratifica su compromiso con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres. De manera específica, a las acciones 1.2.2. y 1.4.5 del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (Proigualdad); al numeral 19 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual; así como a la estrategia transversal 2 del Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024 (Programa Institucional). En el segundo trimestre de 2024 que se informa, esta dependencia mediante su Unidad de Igualdad de Género llevó a cabo siguientes acciones:

#### **1. Cursos de sensibilización para prevenir el hostigamiento sexual y el acoso sexual para el personal de la DGRMOPySG, del 11 de abril al 14 de mayo de 2024**

En apego lo descrito en el numeral 19 del PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, y con el propósito de contribuir a la construcción de un clima organizacional libre de violencias. La Unidad de Igualdad de Género diseña e implementa cursos de sensibilización y capacitación para visibilizar la problemática de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo hacendarios. Como estrategia afirmativa para abonar a los espacios laborales seguros, se llevan a cabo actividades focalizadas en áreas o unidades administrativas donde se ha presentado un posible caso.

En este tenor, la Unidad de Igualdad de Género de la dependencia se propuso sensibilizar y capacitar a todo el personal adscrito a la Dirección General de Recursos Materiales, Obra Pública y Servicios Generales de la Secretaría, a partir de una recomendación emitida por el Comité de Ética de la SHCP. Para ello, se implementó una estrategia en dos etapas: la primera en el mes de noviembre de 2023 y una segunda a realizarse en el primer trimestre de 2024 debido a que se requieren grupos de entre 15 y 30 personas como máximo, para cumplir los objetivos de aprendizaje.

El curso de sensibilización se realiza de manera presencial en el inmueble de La Virgen. Esta actividad consta de 4 horas en las cuales se revisan los siguientes temas:

##### 1. Marco conceptual (breve revisión)

- El género, una construcción social.
- Roles y estereotipos
- Masculinidades

##### 2. Las violencias

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Convención Belém do Pará
- Hostigamiento sexual y acoso sexual
- Percepción sobre la prevalencia de conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en los centros de trabajo de la SHCP 2022
- El consentimiento

##### 3. Mecanismos para prevenir, atender y sancionar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual

- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual en la APF
- Código de ética

##### 4. Mecanismos para atender y presentar denuncias y/o quejas por conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

- Personas consejeras
- Comité de Ética
- Órgano Interno de Control



ANEXO 2 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. Investigación, medidas de protección, valoración de pruebas y sanciones.				
<ul style="list-style-type: none"><li>La autoridad investigadora</li><li>Valoración de pruebas</li><li>Medidas de protección</li></ul>				
6. Liderazgo				
<ul style="list-style-type: none"><li>Liderazgo social transformador</li></ul>				
7. Estudio de casos				
<p>Para el desarrollo del primer tema, fue necesario describir qué es el género como un constructo social, cuáles son los estereotipos y los roles de género, cómo se socializan los estereotipos de género en torno a la sexualidad, que son las masculinidades, en qué consiste el pacto patriarcal. Los temas revisados en el primer punto fueron de suma importancia para lograr que las personas asistentes pudieran revisar y analizar el campo de las violencias, donde pudieron reconocer la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Convención Belém do Pará, como los instrumentos jurídicos y normativos centrales en la materia. Estos temas fueron la antesala para presentar en qué consisten el hostigamiento sexual y acoso sexual en los espacios laborales y por qué es necesario su combate. Y con el propósito de reforzar los conceptos abordados, se presentaron los resultados de la encuesta de percepción sobre la prevalencia de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo de la SHCP 2023.</p> <p>Para la segunda parte del curso de sensibilización se abordó el tema del consentimiento, como una pieza fundamental en la presunción de casos. Del mismo modo, la tallerista se detuvo en los mecanismos e instrumentos que versan en la atención de casos, de inicio se revisaron las conductas previstas en el Código de Ética de la Administración Pública Federal, así como el PROTOCOLO en la materia. Para el cierre de la sesión presencial, se revisó el tema del liderazgo social y sus propósitos con el fin de que las personas asistentes identificaran que esta forma puede ejercerse desde la perspectiva de género.</p> <p>Este curso fue impartido durante el segundo trimestre del año, con el cual se ha beneficiado a <b>152 personas servidoras públicas (33 mujeres y 119 hombres)</b> en las siguientes fechas:</p>				
No. curso	Fecha	No. Mujeres	No. Hombres	Totales
Curso 1	11 de abril de 2024	5	23	28
Curso 2	16 de abril de 2024	4	23	27
Curso 3	18 de abril de 2024	4	24	28
Curso 4	23 de abril de 2024	6	16	22
Curso 5	25 de abril de 2024	2	22	24
Curso 6	14 de mayo de 2024	12	11	23
Totales		33	119	152

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Debido a que el curso es presencial y se requiere un número pequeño de personas asistentes, y aunado a ello, se solicitó la impartición a todo el personal que integra la Dirección General de Recursos Materiales, Obra Pública y Servicios Generales de la Secretaría, es que la estrategia se diseñó en dos etapas: la primera en el segundo semestre de 2023 y la segunda a concluirse en el ejercicio fiscal 2024.

### 2.. Curso “Masculinidades Alternativas”, del 29 de abril al 17 de junio de 2024

En la última década se ha utilizado la noción de conciliación entre la vida laboral con la vida familiar y personal para referirse a los arreglos o acuerdos necesarios al interior de los grupos familiares que permitan armonizar estos ámbitos y posibiliten que sus integrantes se desenvuelvan en cualquiera de ellos sin dificultades ni limitaciones. Sin embargo, debido a la organización estructural del Estado y a las tradiciones culturales que existen (es decir, roles y estereotipos de género), las mujeres son las que fundamentalmente tratan de conciliar su vida familiar y personal con la vida laboral; no así en el caso de los hombres.

Aunado a ello, los datos estadísticos internacionales y nacionales exponen que –primordialmente- a las mujeres se les confiere el trabajo de cuidados y el trabajo doméstico no remunerado (aquel que se realiza en los hogares). Pues en México, 9 de cada 10 personas que realizan trabajo no remunerado, son mujeres (INEGI, ENOE, nov-2023). Y ellas dedican 54.3 horas de su vida a la semana a tareas del hogar y cuidado de algún miembro frente a las 30.2 horas que dedican los hombres a las mismas actividades.

Adicionalmente, se suma la problemática de la violencia contra las niñas y las mujeres, donde la literatura disponible advierte que los hombres son quienes sufren las consecuencias directas del mandato patriarcal y el machismo, mientras que las mujeres sufren sus efectos indirectos. Debido a que los datos estadísticos en México muestran que 7 de cada 10 mujeres han sido víctimas de algún tipo de violencia a lo largo de su vida. De ahí, la impetuosa necesidad de trabajar con los distintos grupos de hombres para identificar otras formas de construir relaciones interpersonales más respetuosas, libres de sesgos discriminatorios y libres de violencias.

Bajo el supuesto de que la masculinidad es un constructo social que es maleable, es decir, que no está determinada por la biología ni es un “atributo” dado por la naturaleza; al contrario, la masculinidad se refiere a una construcción sociocultural que puede ser interpelada y reinterpretada mediante sus prácticas; resulta importante continuar e intensificar estrategias y acciones dirigidas a los distintos grupos de hombres con el propósito de construir un proceso de traslado de la responsabilidad del cuidado con una lógica redistributiva entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito doméstico como en el público, a modo de que se convierta en detonante de la garantía de derechos.

Con base en lo anterior, y con el propósito de dar cumplimiento a los compromisos nacionales en el marco del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD), y de manera específica de la acción 2.4.4 Difundir campañas de comunicación que promuevan la redistribución de las tareas de cuidados al interior de las familias, incentivado la participación de los hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos desde un principio de masculinidades no hegemónicas. Se realizó un curso sobre masculinidades alternativas con el propósito de ofrecer conocimientos teórico-prácticos para el entendimiento y promoción de masculinidades alternativas que permitan contribuir a fomentar una cultura organizacional inclusiva, respetuosa, libre de discriminación y violencias.

Esta actividad de formación se realizó en la modalidad de videoconferencia (en tiempo real a distancia) mediante la plataforma Zoom, mediante 8 sesiones de 2 horas cada una, para cubrir un total de 16 horas. Esta actividad de formación tuvo como propósito primordial ofrecer conocimientos teórico prácticos para el entendimiento y promoción de masculinidades alternativas que permitieran contribuir a fomentar una cultura organizacional inclusiva, respetuosa, libre de discriminación y violencias. Fue dirigida a servidoras y servidores públicos adscritos a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Personas Consejeras, personas integrantes de la Red de Enlaces de Género, del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, e integrantes del Comité de Ética de la SHCP (CE). El curso contó con la participación de **78 personas servidoras públicas** de la SHCP (**52 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

- Las temáticas revisadas en las sesiones fueron:
- La igualdad, también es un asunto de hombres
- Cómo entender el feminismo
- Identificación y deconstrucción de las violencias
- Masculinidades alternativas
- Paternidades
- Cuidados y autocuidados
- Análisis de casos

El curso se impartió de manera simultánea para dos grupos, no obstante, las temáticas revisadas fueron las mismas. La primera sesión dio inicio con la revisión del enfoque de derechos humanos como un parteaguas para el derecho a la no discriminación. En un segundo momento se explicó en qué consiste la perspectiva de género y cuáles son sus aportes metodológicos. Posteriormente, se expuso el marco normativo internacional y nacional que constituye el andamiaje para la igualdad de género.

En la segunda sesión se abordó el feminismo como movimiento social y político con una postura ética y una conciencia crítica que busca la igualdad entre mujeres y hombres. Así como su participación en la construcción social e histórica del mundo. Para ello, se revisaron las olas del feminismo a manera de contexto histórico para explicar las demandas actuales por parte de las mujeres. Después, se explicó cuál es la implicación que tienen los hombres en la construcción de una sociedad respetuosa, libre de discriminación y violencias. Para lo cual se expusieron casos actuales donde se expresan conductas machistas, patriarcales y discriminatorias.

La tercera sesión inició con la revisión de las teorías de la masculinidad con posiciones epistemológicas, éticas y políticas distintas. Se observó que estas teorías han aportado algo para comprender el tema del poder, el patriarcado, las desigualdades entre hombres y mujeres, la opresión de las mujeres y la institucionalización de la masculinidad. En un segundo momento, se describieron los costos e los impactos de la masculinidad hegemónica, mediante datos estadísticos. Para finalizar la sesión se repasaron algunas claves para describir otras formas de masculinidades más positivas.

La cuarta sesión versó sobre la Identificación y deconstrucción de las violencias a partir de identificar frases, dichos o refranes que se emplean comúnmente en la cultura popular y que buscan reproducir o reafirmar el dominio masculino sobre lo femenino. Adicionalmente, se expuso los impactos de las masculinidades en los hombres, en específico, en sus emociones, en sus expresiones de violencia, así como sus paternidades, las formas de ofrecer cuidados para otras personas, su sexualidad, sus conductas en espacios digitales, sus posibles conductas de acoso y hostigamiento sexual.

Para la quinta sesión, la conversación inició con las dificultades y limitantes para focalizar el trabajo con hombres y las masculinidades, donde se observó: falta de reconocimiento de que la masculinidad es un problema de género y en qué nos beneficia la igualdad; falta de tiempo, resistencia e interés de los hombres para trabajarse; no es claro qué ganan los hombres con cambiar; falta de conciencia y de problematización de la condición de género en los hombres; o bien, los hombres “NO” hablan ni comparten sus experiencias, vivencias, malestares, preocupaciones, dolencias, sentires, emociones, pensares y necesidades con otros hombres. lo anterior, dio pauta para abrir la conversación sobre qué son las masculinidades positivas y qué aportan a la igualdad de género.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con lo revisado en las primeras cinco sesiones, para la sexta sesión se logró exponer un diagnóstico de la problemática que abarca: la transformación en el modelo de familia; la redistribución de las tareas domésticas en los hogares; los roles de género y el trabajo de cuidados; el trabajo remunerado y no remunerado; los mandatos de la paternidad. Con base en lo anterior, fue posible identificar algunas claves para conceptualizar la paternidad y sus tipos. También se reflexionó sobre las dificultades de los hombres para criar y brindar cuidados; y cuáles son los impactos de la paternidad “tradicional” en las mujeres. Con lo revisado, se dio pie a reflexionar a propósito de la paternidad corresponsable, afectiva e igualitaria, amorosa, respetuosa y no violenta. Al cierre de la sesión, se revisó el vínculo entre la paternidad y las políticas públicas con perspectiva de género.

En la séptima sesión se revisaron las políticas de corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Para ello, fue necesario analizar las aristas que intervienen en el trabajo de cuidados (remunerados y no remunerados), así como los elementos que han facilitado la feminización del cuidado. Del mismo modo, se describió qué es la corresponsabilidad y cuáles son las limitantes de ésta en los hombres.

Para el cierre del curso, en la última sesión se analizaron casos prácticos con el propósito de que las personas asistentes identificaran la importancia y la urgencia de trabajar con hombres y colocar la mirada crítica en las masculinidades. Se revisaron algunos casos de organizaciones de la sociedad civil que tienen trabajo de grupos de reflexión para hombres a fin de que las personas asistentes al curso tengan opciones para continuar con el trabajo de masculinidades positivas.

### **3. Reunión de actores institucionales para la implementación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, 17 de mayo de 2024**

Considerando que el derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de los derechos humanos. En particular, la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano establecido en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés).

Tomando en cuenta que la Recomendación General No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la CEDAW, señala que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación dirigida contra las mujeres por su condición de ser mujer y que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. Esta violencia inhibe gravemente la capacidad de la mujer para disfrutar de los derechos y las libertades en plano de igualdad con los hombres. Esta misma recomendación enfatiza que la igualdad en el lugar de trabajo puede ser afectada de manera importante cuando las mujeres son víctimas de violencia, por su condición de mujeres, por actos como el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Aunado a lo anterior, el Estado mexicano recibió una observación precisa del Comité de la CEDAW derivada del informe consolidado presentado por nuestro país en 2012. El Comité expresó preocupación por la persistencia de prácticas discriminatorias contra la mujer, incluyendo los actos de violencia en el lugar de trabajo. En el marco de dicha observación, instó al Gobierno mexicano a garantizar la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la Administración Pública Federal, entre otras medidas.

En cumplimiento a esta observación, la Secretaría de la Función Pública (SFP) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) firmaron un convenio de colaboración el 09 de marzo de 2016, en el que uno de sus objetivos fue elaborar un protocolo único para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Por ello, se publicó, por primera vez, el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual (PROTOCOLO HAS), con fecha 31 de agosto de 2016. Con este instrumento tuvo como principal objetivo fortalecer, desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género, las acciones institucionales en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF), con el fin de disminuir la ocurrencia de casos en las instituciones y brindar una atención integral a las víctimas.

## ANEXO 2 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 la última actualización al PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual (03 de enero de 2020), se ratifica su importancia como un instrumento de actuación obligatoria para las personas servidoras públicas de la APF; pues establece las bases para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF. Asimismo, es un mecanismo que contribuye a garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia sexual en el servicio público.

El PROTOCOLO HAS mandata – de manera imperante- el fortalecimiento de las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo (inciso f del numeral 12); así como la necesidad de ofrecer procesos de capacitación y certificación a los agentes clave que intervienen en el proceso de atención y sanción de las conductas por hostigamiento sexual y acoso sexual, es decir, de manera específica, interpela a los Órganos Internos de Control, los Comités de Ética y las Personas Consejeras.

Además, durante el 2021 se recibieron 505 denuncias relacionadas a conductas de hostigamiento sexual o de acoso sexual en los Comités de Ética de 112 instituciones de la APF. El 89% de las víctimas fueron mujeres, mayoritariamente entre los 25 y 29 años. En este informe se destaca que, el 89% de las personas denunciadas fueron hombres, mayoritariamente, entre 35 y 39 años de edad.

Con base en lo anterior, y con el propósito de contar con centros de trabajo libres de violencia sexual, y de manera particular, de hostigamiento sexual y acoso sexual; la Unidad de Igualdad de Género realizó una reunión de actores institucionales para la implementación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual con el propósito de que las personas asistentes se reconocieran como actores clave en cada uno de los procesos de la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (HAS); asimismo que pudieran identificar retos y oportunidades a instrumentar a favor de la cero tolerancia a las conductas HAS en los centros de trabajo de la SHCP. Esta actividad de formación fue dirigida –específicamente- a las Personas Consejeras, integrantes del Comité de Ética de la SHCP, a integrantes de la Dirección de Asuntos Laborales y Contenciosos y a quienes conforman el Área de Especialidad en Quejas, Denuncias e Investigaciones en el Ramo Hacienda.

La reunión se desarrolló de manera presencial y en cuatro bloques. El primer bloque fue desarrollado por la Directora de la Unidad de Igualdad de Género, quien compartió los resultados de la encuesta de percepción sobre la prevalencia de conductas de hostigamiento

sexual y acoso sexual en los centros de trabajo de la SHCP, la cual ha se ha aplicado en los ejercicios fiscales 2021, 2022 y 2023. En esta encuesta se preguntó a las personas participantes si considera que existe prevalencia de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en su centro de trabajo, el 81% señaló que está no se presenta, el 4% no deseó opinar, mientras que el 15% afirmó que ésta existe. También se observó que el 99% del personal de la Secretaría señaló correctamente que el hostigamiento sexual y el acoso sexual (HAS) constituyen también una manifestación de la violencia contra las mujeres. Es decir, este dato sugiere que el personal cuenta con mayor información para distinguir alguna conducta de HSyAS.

Otro dato relevante que arrojó la encuesta en comentario y que se presentó en la reunión, es que los resultados muestran que el 38% de las personas que han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo presentaron queja, denuncia, solicitaron ser canalizadas con las autoridades competentes o solicitaron información, mientras que el 62% no lo hizo. Aunque es positivo que un porcentaje significativo haya buscado ayuda formal o solicitado información, la proporción de quienes no lo hicieron, sugiere la

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

necesidad de fortalecer los mecanismos de denuncia y garantizar que las víctimas se sientan seguras y respaldadas al tomar medidas.

El segundo bloque estuvo a cargo del Área de Especialidad en Quejas, Denuncias e Investigaciones en el Ramo Hacienda (antes Área de Quejas del Órgano Interno de Control). En este bloque se revisaron los apartados del PROTOCOLO que están vinculados con la instancia investigadora y sancionadora. De manera puntual, se describió el proceso de investigación donde se deben allegar todos los medios probatorios que ayuden a comprobar la realización de la conducta. En este punto, se enfatizó que la valoración de las conductas depende de la narrativa de los hechos, el dicho de la presunta víctima, los medios probatorios, y otros elementos de convicción, pruebas circunstanciales (es decir, la condición y la posición de la víctima, el ejercicio del poder, entre otros). La ponente recalcó que no es estrictamente obligatorio contar con medios probatorios, pues este tipo de conductas son actos de oculta realización, es decir, se realizan sin testigos visibles.

El tercer bloque fue presentado por la Dirección de Asuntos Laborales y Contenciosos, la cual presentó en qué consiste un acta administrativa, cuál es su normatividad, cuál es su ámbito de aplicación, así como el periodo de prescripción de las conductas. La persona representante de esta área indicó que para los casos de hostigamiento sexual, acosos sexual y discriminación, la normatividad en materia laboral prevé el levantamiento de un acta administrativa por pérdida de confianza. También se detalló en el proceso de investigación, es obligatorio presentar materiales probatorios que prueben las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

El último bloque fue impartido por integrantes del Comité de Ética de la SHCP, quienes presentaron la conformación actual del Comité, su objetivo, la normatividad que le da sustento a este mecanismo, los medios de denuncia, el ámbito de competencia en la atención de denuncias, así como los requisitos necesarios para la presentación de denuncias. El Comité de Ética sugirió que, en el formato de denuncia se incluya un correo o dato de contacto personal de la presunta víctima; lo anterior, para establecer contacto en el caso de las denuncias anónimas, o bien, en caso de que la presunta víctima no cuente con equipo de cómputo en su centro de trabajo. También, se recomendó indicar con puntualidad los datos de la persona denunciada (nombre, y de ser posible, el cargo), lo anterior para estar en posibilidades de dictar medidas de protección, o bien, para conocer a quién (o quiénes) se les aplicará las recomendaciones institucionales. Finalmente, con esta actividad sustantiva se tuvo una participación de **36 personas (29 mujeres y 7 hombres)**.

#### **4. Curso de alineación en la competencia "Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal", del 21 de mayo al 13 de junio de 2024**

En observancia de los compromisos y obligaciones adquiridas por el Gobierno Mexicano, de manera específica, que el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, recomendó - en sus observaciones finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres del 07 de noviembre de 2019- facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial.

Bajo esta recomendación, fue necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus competencias, brinden atención a las víctimas por conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos. En consecuencia, se creó el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, el cual señala que las dependencias y entidades de la APF deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando diversas acciones entre las que se destaca "brindar facilidades para el proceso formativo de sensibilización de quienes integran los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras".

De acuerdo con el numeral 22 del PROTOCOLO se indica que el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), con la intervención de otras instituciones y el apoyo que corresponda de la Secretaría de la Función Pública, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de Certificación. Y en concordancia con esta disposición, el INMUJERES diseñó la Competencia "Atención a presuntas víctimas 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

hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal". En este sentido, el PROTOCOLO menciona en el numeral 15, que las Personas Consejeras deben contar con la Certificación referida en el numeral 22.

Con el propósito de dar cumplimiento a lo anterior, la Unidad de Igualdad de Género implementó un curso de alineación a la competencia en la materia. Este curso tuvo como única población objetivo a las personas consejeras de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Esta actividad persiguió como propósito brindar herramientas conceptuales, técnicas y metodológicas a las personas consejeras de la SHCP quienes identifican los hechos, orientan y acompañan a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la dependencia, de acuerdo con los criterios establecidos en la competencia "Atención a Presuntas Víctimas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal".

El curso se desarrolló en 8 sesiones en videoconferencia de 3 horas cada una para cubrir un total de 24 horas. Se realizaron las seis sesiones en tiempo y forma conforme a la carta descriptiva. Se compartió una carpeta digital de materiales para su consulta y revisión en cada sesión. Se envió un programa temático con los contenidos por sesión. Durante la capacitación se abordaron todos los temas programados, a decir:

1. Identificación con la presunta víctima los hechos que constituyen hostigamiento sexual y/o acoso sexual.
2. Orientación a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual.
3. Acompañamiento a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual.
4. Características y elementos de la certificación en la Competencia Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

En las seis sesiones se revisaron los tres elementos que establece la Competencia, que son la identificación con la presunta víctima de los hechos que constituyen hostigamiento sexual y/o acoso sexual, la orientación a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual y el acompañamiento a la presunta víctima. También, se llevaron a cabo actividades teórico-prácticas para que las y los participantes pudieran ejercitar sus conocimientos, desempeños, actitudes-aptitudes y determinaran las características con las que se deben elaborar los dos productos que se requieren como parte del proceso de evaluación de la Competencia.

Las personas consejeras mantuvieron el interés en los temas abordados, destacando su participación activa a través de la expresión de dudas, compartiendo ejemplos y comparando lo que se mencionaba con su propia experiencia personal y como personas consejeras. Esto enriqueció la reflexión y comprensión de los temas revisados. Se identificó que la mayoría de las personas participantes contaban con parte de información previa sobre los temas de violencia basada en género, sin embargo, se identifican vacíos en torno a la información precisa sobre los marcos normativos, sobre las figuras y procedimientos establecidos en el PROTOCOLO, así como acerca de las acciones que debe cumplir una persona consejera en las que se identificaron vacíos anteriores al curso, tal como se mostró en el diagnóstico aplicado.

Con base en la evaluación final de la capacitación se observa un incremento en los conocimientos vinculados con definiciones como la de hostigamiento sexual y acoso sexual, acerca de los tipos y modalidades de violencia vinculados en casos concretos y en los marcos normativos vinculados con la atención. Durante las sesiones de la capacitación se realizaron ejercicios prácticos y modelajes que favorecieron la práctica de la entrevista y la revisión de casos, y si bien no fue el deseo de todas las personas participantes realizar estas actividades de modelaje, si lograron identificar lo que se espera de la persona consejera durante la atención.



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con este curso de alienación se contó con la participación de **17 personas consejeras (13 mujeres y 4 hombres)**.

En el segundo trimestre de 2024, se realizaron 9 actividades de formación estratégica en temas de igualdad y no discriminación; y prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual, con las cuales se logró beneficiar a **127 servidoras públicas y 156 servidores públicos (con un total de 283 personas)**. La meta programada para el segundo trimestre fue beneficiar a 250 personas en total, según los registros expuestos, esta meta se cumplió al 100%.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Con el propósito de dar un seguimiento puntual a la implementación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, se sugiere privilegiar la modalidad presencial para las acciones de sensibilización y capacitación en esta materia, siempre y cuando, las condiciones técnicas, laborales y sanitarias, así lo permitan. Lo anterior, porque dada la naturaleza de las temáticas vinculadas con la prevención y atención de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, se pueden presentar dudas y/o comentarios que requieren una intervención específica para contribuir a la erradicación de estas conductas en los centros laborales hacendarios.



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 06 Hacienda y Crédito Público

**Clave de la UR:** 711

**Nombre de la UR:** Dirección General de Recursos Humanos

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de Apoyo Administrativo

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

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

#### 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

Considerando que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) manifestó su preocupación por la aparición de propaganda contra la igualdad de género en el Estado, para lo cual recomienda al Estado Mexicano en su noveno informe periódico (del 25 de julio de 2018) que "adopte las medidas adecuadas para mejorar el conocimiento de los derechos humanos de las mujeres mediante campañas y actividades públicas de desarrollo de la capacidad concebidas y puestas en práctica con la participación activa de mujeres, y para contrarrestar la propaganda contra la igualdad de género". Por ello, es necesario el diseño e implementación de acciones de sensibilización y capacitación dirigidas al personal dedicado al servicio público de los tres órdenes de gobierno. Y que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Para" indica que es apremiante fomentar la educación y capacitación del personal en la administración pública en materia de derechos humanos de las mujeres y la no violencia contra las mujeres.

En el ámbito nacional, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación considera que una medida eficaz para combatir las actitudes discriminatorias –de manera particular en el personal del servicio público– es la implementación de acciones de sensibilización y capacitación. Por su parte, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y su Reglamento, mandatan la obligatoriedad de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF) para capacitar -permanentemente- a su personal en materia de derechos humanos de las mujeres y la perspectiva de género.

También, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 expone que es fundamental una amplia formación y capacitación del personal de las dependencias públicas de los tres órdenes de gobierno para que logren responder -en el ámbito de sus competencias- ante las desigualdades

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

y brechas en razón del género. De manera particular, en la acción 1.2.2. establece la obligatoriedad de fortalecer los 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; y que estas acciones deben acompañarse de estrategias de comunicación y difusión que inviten a cambios actitudinales y culturales para eliminar las brechas de género.

Por su parte, el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024, mandata el diseño e implementación de procesos de formación para servidoras y servidores públicos de la APF dirigidos a la prevención de factores de riesgo de violencia contra las mujeres para abonar a eliminar las conductas de discriminación del que son objeto. Del mismo modo, el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024 plantea diversos objetivos, estrategias y acciones orientadas a reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social, en salud, educativa, laboral, en seguridad y justicia que deben implementar toda entidad y dependencia de la APF.

Es por ello, que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), mediante el Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024 (Programa Institucional) cuyo propósito es contribuir a la construcción de centros de trabajo más igualitarios, incluyentes y libres de violencias, para ello, contempla como estrategia transversal implementar procesos de sensibilización, capacitación y profesionalización para el personal de la dependencia en materia de igualdad y no discriminación.

En este mismo tenor, la SHCP reconoce que el capital humano es el elemento central para el funcionamiento de toda institución pública o privada, pues se parte del supuesto de que, las personas son quienes dan vida a una organización (social, educativa, pública, política). 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. Es una necesidad apremiante una 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 procesos de sensibilización y concientización donde se intercambien reflexiones y conocimientos sobre la importancia de formarnos en y desde la igualdad de género.

Desde el 2021 que se implementó el Programa Institucional que contiene una estrategia permanente de sensibilización, capacitación y profesionalización para el personal hacendario, se ha beneficiado a 9,644 personas servidoras públicas hacendarias. Las temáticas donde se han impartido acciones de formación, han sido:

#### Enfoque de género, igualdad y no discriminación

- Derecho a la igualdad y no discriminación (nociones básicas)
- Equidad e igualdad
- Igualdad sustantiva
- Prevención de la discriminación
- Marco normativo nacional e internacional para eliminar la discriminación

#### Género y feminismo

- Historia del feminismo
- Diferencias entre Sexo y Género
- Categoría analítica de género (perspectiva de género)
- Roles y estereotipos de género

#### Desigualdades de género

- División sexual del trabajo
- Brechas de desigualdad
- Sesgos discriminatorios en el lenguaje
- Discriminación directa e indirecta
- Violencia de género
- Tipos y modalidades de la violencia

## 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

- Mecanismos de atención
- Nuevas masculinidades
  - Roles de género de los hombres
  - Feminidad y masculinidad
  - Machismo y masculinidad
  - Efectos de la violencia de género en los hombres
  - Diversas expresiones de masculinidades (masculinidades positivas)
  - Paternidades
  - Las masculinidades frente a la igualdad de género
- Respeto a la diversidad
  - Diversidad sexual; Identidad de género y Orientación sexual
  - Gestión de la diversidad en las instituciones
  - Marco normativo nacional e internacional para el respeto de las diversidades sexuales
- Ambiente laboral incluyente
  - Clima laboral
  - Cultura organizacional o institucional
  - Código de Ética APF
  - Comité de Ética SHCP
- Violencias de género y violencia contra las mujeres
  - Derechos humanos de las mujeres y una vida libre de violencias
  - Marco normativo nacional e internacional para una vida libre de violencias
  - Violencia Laboral (mobbing)/ consecuencias
  - Violencia sexual (acoso y hostigamiento)
  - Medidas de prevención y atención (Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en la APF)
- Lenguaje incluyente
  - Sexismo, Androcentrismo y Discriminación en el lenguaje escrito, oral y visual
  - Principios básicos para comprender el lenguaje incluyente
  - El uso del masculino genérico para referirse a personas de ambos sexos
  - Herramientas para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones institucionales (escritas, visuales y/o audiovisuales)
  - Marco normativo nacional para el uso del lenguaje incluyente.
- Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal
  - Integrando la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal
  - Uso del tiempo entre mujeres y hombres
  - Trabajo de cuidados compartido y el derecho al cuidado
  - Paternidades positivas
- Liderazgo y empoderamiento de las mujeres
  - Dimensiones de la Autonomía de las mujeres
  - La Agenda 2030 y la autonomía de las mujeres
  - Empoderamiento vs autonomía económica
- Políticas Públicas y políticas de igualdad
  - Concepto, objeto de estudio y características de las políticas públicas
  - Diferencias entre políticas públicas, políticas de estado y políticas gubernamentales

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

- Políticas de igualdad de trato
- Políticas de igualdad de oportunidades
- La transversalidad en las políticas públicas
- Identificación de problemas públicos
- Análisis de condición y posición
- Presupuestos públicos con perspectiva de género
- Evaluación con perspectiva de género

#### Evaluación e indicadores con perspectiva de género

- Marco normativo y diseño de indicadores con perspectiva de género
- Ley Nacional de Planeación
- La desigualdad como problema público
- Detección de áreas de oportunidad para la inclusión de la igualdad de género en la planeación
- Construcción de la matriz de marco lógico, Red de actores, Árbol de problemas y Árbol de objetivos
- Definición y tipos de indicadores
- Construcción de indicadores

De manera anual, la Unidad de Igualdad de Género diseña e implementa el Programa Anual de Capacitación en Igualdad de Género (PAC-IG) con el propósito de abonar en el desarrollo de conocimientos y habilidades sobre la igualdad de género y la no discriminación al personal que integra la dependencia, de todos los niveles jerárquicos de mando, sin importar su forma de contratación. En el ejercicio fiscal 2023, con el PAC-IG se logró sensibilizar, capacitar y profesionalizar en la materia a 2,658 personas servidoras públicas (1,812 mujeres y 846 hombres). Aun cuando se han realizado esfuerzos para sensibilizar y capacitar al personal, aún se observan brechas de desigualdad que requieren acciones específicas. Para ello, en 2024 se implementa el PAC-IG como una estrategia para abonar en la construcción de centros de trabajo libres de violencias. Este PAC-IG focaliza sus temáticas en dos poblaciones estratégicas: 1) Personas consejeras, Comité de Ética y Órgano Interno de Control; y 2) personal del Sector Hacendario (central y coordinado).

El Programa Anual de Capacitación en Igualdad de Género (PAC-IG) para el ejercicio fiscal 2024 se desprende de los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación aplicado al personal de la SHCP; de los resultados obtenidos en la Encuesta de Percepción sobre las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en los Centros de Trabajo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, aplicada del 13 de noviembre al 1º de diciembre de 2023; de la implementación del “Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024”, y de la observancia del marco normativo nacional e internacional en materia de derechos humanos de las mujeres, igualdad y no discriminación.

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

No aplica.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con el fin de dar cumplimiento a los compromisos adquiridos en la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres. De manera particular, de la acción 1.2.2. del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD); la acción 1.1.4 del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024 (PIPASEVM); las acciones 5.1.1, 5.1.5, 5.1.7 y 5.1.8 del Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024; y la estrategia trasversal 2 del Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024 (Programa Institucional).

Y bajo el supuesto de que una estrategia permanente de sensibilización, capacitación y profesionalización ayuda a: 1) alcanzar los objetivos institucionales debido a que las funciones del personal las podrán realizar con mayor destreza; 2) motivar al personal y con ello, fomentar su compromiso con la institución; 3)

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

incrementar la efectividad de los procesos y resultados, pues esto depende del conocimiento, habilidades y destrezas que tengan las personas trabajadoras en la dependencia. Con base en lo anterior, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público –mediante la Unidad de Igualdad de Género, realizó las siguientes acciones durante el segundo trimestre de 2024:

#### 1. Curso "Liderazgo y empoderamiento de las mujeres hacendarias", del 30 de abril al 30 de mayo de 2024

Con el propósito de dar cumplimiento a los compromisos nacionales en el marco de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de manera específica a la acción 5.4.3 Promover acciones que favorezcan los liderazgos de mujeres con PG en las organizaciones sindicales del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD), se realizó el curso "Liderazgo y Empoderamiento de las mujeres" que estuvo dirigido sólo a servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de cualquier modalidad de contratación (estructura de confianza, estructura de base, eventual, honorarios).

El curso fue diseñado para aplicarse en dos sesiones, cada sesión estuvo programada para durar 4 horas en modalidad presencial. El objetivo general de esta actividad fue que las participantes contaran con elementos que les permitieran construir estrategias para su fortalecimiento profesional en la institución; así como potenciar su liderazgo. Y se plantearon como objetivos específicos los siguientes:

- Implementar estrategias de liderazgo con perspectiva de género en el ámbito laboral en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante el desarrollo de habilidades intra e interpersonales que permitan mejorar la capacidad de influencia y toma de decisiones de las mujeres en las diversas áreas de la Secretaría.
- Reconocer las ventajas que supone para las instituciones públicas fomentar espacios de alta gerencia para las mujeres al impulsar liderazgos femeninos.
- Identificar fortalezas y sistemas de creencias propias que permitan el desarrollo de habilidades de liderazgo partiendo del propio autoconocimiento.
- Reconocer los beneficios de las redes de apoyo y mentorías como medios para el desarrollo profesional de las mujeres hacendarias.

Las temáticas desarrolladas en las dos sesiones del curso fueron:

#### Módulo 1. Introducción al Liderazgo y Empoderamiento (2 horas)

- 1.1 Definición de liderazgo y empoderamiento.
- 1.2 Importancia del liderazgo femenino en el ámbito hacendario.
- 1.3 Obstáculos comunes que enfrentan las mujeres en roles de liderazgo.

#### Módulo 2. Desarrollo de Habilidades de Liderazgo (2 horas)

- 2.1 Importancia del liderazgo de las mujeres en la Secretaría de Hacienda.
- 2.2 Habilidades de comunicación efectiva y asertividad.
- 2.3 Toma de decisiones y resolución de problemas.
- 2.4 Trabajo en equipo y liderazgo colaborativo.

#### Módulo 3. Empoderamiento Personal y Profesional (2 horas)

- 3.1 Construcción de autoconfianza y autoeficacia.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 3.2 Desarrollo de habilidades de negociación.
- 3.3 Estrategias para superar el síndrome del impostor.
- 3.4 Manejo efectivo del estrés y cuidado personal.

Módulo 4: Igualdad de Género, Planificación de Carrera y Desarrollo Profesional (2 horas)

- 4.1 Análisis de la igualdad de género en la Secretaría de Hacienda.
- 4.2 Estrategias para promover la igualdad y la diversidad.
- 4.3 Establecimiento de metas profesionales a largo plazo.
- 4.4 Estrategias para el desarrollo continuo y la capacitación.
- 4.5 Planificación de carrera y desarrollo profesional.
- 4.6 Redes de apoyo y mentoría.

La capacitación se llevó a cabo de manera presencial, partiendo de un enfoque constructivista, andragógico, humanista, de derechos humanos, perspectiva de género, y una orientación basada en competencias gerenciales.

Las primeras sesiones se iniciaron con la presentación del encuadre del curso (objetivo, forma de evaluación y contenidos por desarrollar), posteriormente se aplicó la evaluación diagnóstica, con el fin de analizar el nivel de conocimiento de las participantes en el tema. De la misma forma, en esta sesión se desarrollaron los primeros dos temas: 1. Introducción al Liderazgo y Empoderamiento; 2. Desarrollo de Habilidades de Liderazgo y se realizaron ejercicios con los anexos entregados. Para la segunda (y final) sesión se abordaron los temas restantes: 3. Empoderamiento Personal y Profesional; y 4. Igualdad de Género, Planificación de Carrera y Desarrollo Profesional, y con orientación de la facilitadora, las participantes desarrollaron su plan individual de desarrollo profesional.

El curso fue replicado en 6 sedes distintas de la Secretaría en las siguientes fechas:

No. curso	Fecha	Sede	No. Mujeres
Curso 1	Del 30 de abril al 07 de mayo de 2024	La Virgen	22
Curso 2	Del 02 al 09 de mayo de 2024	Procuraduría Fiscal de la Federación	32
Curso 3	Del 03 al 08 de mayo de 2024	TIEV	22
Curso 4	Del 21 al 28 de mayo de 2024	Plaza Inn	19
Curso 5	Del 22 al 29 de mayo de 2024	Constituyentes	23
Curso 6	Del 23 al 30 de mayo de 2024	Palacio Nacional	18
<b>Total</b>			<b>136</b>

De esta actividad de formación con **136 servidoras públicas hacendarias**, se desprenden las siguientes sugerencias por parte de la facilitadora del curso:

- Fortalecer los espacios de diálogo con las mujeres hacendarias.
- Reconocer y difundir la historia de las mujeres hacendarias y sus aportaciones.
- Identificar las estrategias a realizar, resultado de evaluaciones cualitativas.
- Mejorar las estrategias de difusión de la Unidad de Igualdad de Género, ya que se desconocen en algunos espacios o sedes de la SHCP.
- En tanto no se modifiquen las estructuras patriarcales desde las altas direcciones, resulta complejo el surgimiento o visibilización de liderazgos de las mujeres hacendarias.
- Diseñar estrategias de fortalecimiento de diversas habilidades y capacidades más específicas, con base al análisis previo de necesidades de capacitación por sede.
- Se sugiere que se expanda el programa de mentorías de la SHCP con las integrantes de estos grupos para poder reforzar lo aprendido y darle seguimiento a su desarrollo profesional, además de propiciar las facilidades para que se conviertan realmente en actoras de cambio adentro de la institución.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<ul style="list-style-type: none"><li>Se sugiere alentar, apoyar y brindar orientación a la generación de mujeres jóvenes que tienen el conocimiento sobre los liderazgos feministas, quienes son potenciales y que enriquecen a la Secretaría como una institución más horizontal, reduciendo prácticas de poder arbitrario, las cuales prevalecen en lo general.</li><li>Realizar actividades de integración y reconocimiento, y reuniones bimestrales para revisión de propuestas, objetivos establecidos y avances de la red de mentoría</li><li>Mayor presencia física de la Unidad de Igualdad de Género en las diferentes sedes; sondeos y charlas con las mujeres hacendarias para detectar las situaciones en cada sede (negativas y positivas).</li><li>Reconocer y validar las acciones positivas de las distintas sedes para su análisis y posible implementación en las demás instancias, apoyándose de un análisis previo del contexto de cada una.</li></ul> <p><b>2. Capacitación interinstitucional impartida por la Unidad de Igualdad de Género de la SHCP</b></p> <p>En cumplimiento a la estrategia transversal 2 del Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024 (Programa Institucional) y de conformidad con el artículo 11 Bis U del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Unidad de Igualdad de Género sostiene vinculación interinstitucional con las dependencias y entidades que integran la Administración Pública para promover e implementar acciones de sensibilización y formación. Es por ello que, durante el trimestre que se informa se realizó 1 actividad de formación interinstitucional con la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE).</p> <p>El curso versó sobre el tema de los presupuestos públicos con perspectiva de género, el cual fue desarrollado el 13 de junio de 2024 mediante la plataforma electrónica Zoom. Esta actividad tuvo como finalidad que el funcionariado público participante reconozca la importancia de la institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública e identifique los elementos necesarios para la transversalización de esta perspectiva en el ciclo presupuestario. Con este curso se tuvo una participación de <b>87 personas servidoras públicas (56 mujeres y 31 hombres)</b>.</p> <p>Los contenidos revisados fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Perspectiva de género</li><li>Marco normativo</li><li>Transversalización e institucionalización de la perspectiva de género</li><li>Presupuestos públicos con perspectiva de género</li></ul> <p>El curso dio inicio con la conceptualización sobre qué se entiende por género desde una dimensión social. después qué es y cómo se construyen las identidades femeninas y masculinas. En un segundo momento, se explicó en qué consiste el sistema de género, y su relación en la construcción de la feminidad y masculinidad. Lo anterior, como base para la conceptualización del género.</p> <p>Como segundo contenido, la conversación giró en torno al marco jurídico y legal sobre el derecho a la igualdad y no discriminación. Para ello, se revisaron los puntos centrales de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (por sus siglas en inglés, CEDAW) y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará). Del mismo modo, se comentaron los principales ordenamientos jurídicos y programáticos en materia de igualdad y no discriminación en México, de manera puntual: sobre la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia, y la Ley Federal</p>



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Pero, también, se presentó la obligatoriedad de diseñar presupuestos públicos con perspectiva de género, como se describe en la Ley de Planeación.

En el tercer tema desarrollado se aludió a la transversalización de la perspectiva de género, para lo cual se reconoció que este proceso de transversalización es un proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad de género se incluyen en las políticas públicas como un valor u objetivo en las rutinas y normas de las instituciones públicas. También, en este tema se detalló qué son las brechas de género, cuáles son los ámbitos en los cuales se pueden identificar, como\_ el ámbito político, económico, social, de salud, educativo, cultural, entre otros.

Para el último contenido, se revisó la importancia de que los presupuestos deben responder a la política pública, si la política no corresponde al presupuesto, resulta complejo asegurar el cumplimiento de los objetivos de igualdad. Luego entonces, un presupuesto sensible al género toma en consideración las diferentes necesidades, derechos y obligaciones que las mujeres y los hombres tienen en la sociedad. como ultima temática, se revisó el Anexo 13 Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres con el propósito de identificarlo como una herramienta que constituye un importante logro en materia presupuestal, es necesario acelerar el paso para incorporar la perspectiva de género en la totalidad de los ciclos presupuestarios, con el fin de hacer frente a las desigualdades que viven las mujeres, adolescentes y niñas.

En el desarrollo del segundo trimestre de 2024, para esta acción se programó beneficiar –en este trimestre– a un total de 200 personas. Esta meta fue cumplida al 100%, pues se sensibilizó y capacitó a un total de **223 personas servidoras públicas (192 mujeres y 31 hombres).**

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Con base en la experiencia en ejercicios fiscales anteriores, se sugiere elaborar y difundir un documento sobre la oferta de capacitación que ofertan las diversas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como el sector académico. Es importante, que se revisen y se pongan a disposición de las personas servidoras públicas hacendarias, la oferta en línea y a distancia en materia de igualdad de género y no discriminación. La modalidad a distancia y en línea ofrece la ventaja de que la persona participante ajusta sus tiempos para cursar la actividad de formación, de acuerdo con sus necesidades laborales. Esto último, puede ser una opción ante las cargas laborales que pueden esperarse en el próximo cambio de gobierno.



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 06 Hacienda y Crédito Público

**Clave de la UR:** 711

**Nombre de la UR:** Dirección General de Recursos Humanos

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de Apoyo Administrativo

**Tipo de acción:** 103. Acciones que promueven la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

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

#### Definición de la población objetivo

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

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

Con base en la recomendación del Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (de la Convención CEDAW) de Naciones Unidas al Estado Mexicano sobre que intensifique sus estrategias para mejorar el conocimiento sobre los derechos humanos de las mujeres y las niñas mediante campañas. En correspondencia a esta recomendación del Comité de la CEDAW, en los programas especiales se enfatiza en la importancia de implementar campañas de difusión y comunicación que contribuyan a: 1) eliminar la cultura misógina, 2) erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo, 3) visibilizar las consecuencias de las violencias contra las mujeres, con enfoque interseccional y pertinencia cultural, 4) visibilizar la importancia del trabajo de cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, 5) mostrar las necesidades particulares de grupos históricamente discriminados (personas con discapacidad, personas adultas mayores, personas en migración, personas en situación de calle, personas de la diversidad sexual, personas afromexicanas, personas indígenas, entre otras).

En cumplimiento a las acciones 1.2.1, 2.4.1, y 2.4.4 del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD; la acción 1.4.2. del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, PIPASEVM; y la acción 6.4.3. del Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación, PRONAIND). La Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante su Programa para la Igualdad y la No Discriminación en la SHCP 2021-2024 (Programa Institucional) prevé implementar una estrategia transversal de comunicación y difusión anual que integre diversas acciones encaminadas a difundir, informar y sensibilizar al personal del servicio público hacendario con el propósito de contribuir a

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

desincentivar cualquier expresión y conducta discriminatoria contra las mujeres, las niñas en razón del género y las poblaciones históricamente discriminadas, así como contribuir a una cultura organizacional más igualitaria y libre de violencias.

Durante el ejercicio fiscal 2023, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público –mediante la Unidad de Igualdad de Género– diseñó y difundió 85 instrumentos de comunicación y difusión que fueron replicados en las dependencias y entidades que integran el Sector Coordinado. Se elaboraron infografías, cartas informativas y publicaciones que fueron difundidas en medios como: banner de intranet, *wallpaper*, correos electrónicos institucionales y la intranet. Las temáticas de información y sensibilización fueron:

### INFOGRAFÍAS

- Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, 11 de febrero
- Día Internacional de la Lengua Materna, 21 de febrero.
- Día Internacional de las Mujeres, 08 de marzo.
- Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, 21 de marzo.
- Día Internacional de Concienciación sobre el Autismo, 02 de abril.
- Día Internacional de las Niñas en las TIC, 28 de abril.
- Día de la Maternidad libre y voluntaria, 10 de mayo
- Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, 17 de mayo.
- Día de las paternidades, 3er domingo de junio.
- Día Internacional del Orgullo LGBTI+, 28 de junio.
- Día Internacional del Trabajo Doméstico, 22 de julio.
- Día Mundial contra la Trata, 30 de julio.
- Semana Mundial de la Lactancia Materna, 01 al 07 de agosto.
- Día Internacional de los Pueblos Indígenas, 09 de agosto.
- Día Internacional de la Juventud, 12 de agosto.
- Día Nacional de las Mujeres con Discapacidad, 12 de septiembre.
- Día Internacional de la Igualdad Salarial, 18 de septiembre.
- 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, 25 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:

- Encuesta para identificar las principales necesidades de profesionalización de las servidoras públicas de la SHCP, 18 de enero de 2023
- Guía de recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones de la SHCP, 31 de enero de 2023
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, 17 de febrero de 2023
- Jornada de trabajo evaluación de medio camino para el alcance de la igualdad en el Sector Hacendario, 24 de febrero y 01 de marzo de 2023
- Convocatoria abierta para Personas consejeras de la SHCP contra el hostigamiento y acoso sexual, 15 y 22 de marzo de 2023
- Programa de sensibilización en líneas Claves para la Igualdad y la no Discriminación 4a edición, 23 de marzo de 2023
- Guía de recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones de la SHCP, publicación 05 de abril de 2023
- Boletín Brecha salarial y ocupacional en la SHCP (2do semestre 2022), publicación 12 de abril de 2023
- Publicación de resultados Convocatoria abierta para Personas Consejeras de la SHCP contra el hostigamiento y acoso sexual, publicación 17 de abril de 2023

## 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

- Ruta para denunciar hostigamiento o acoso sexual en la SHCP (primera parte), publicación 20 de abril de 2023
- Ciclo Aquí en corto. Diversidades sexuales, publicación 09 y 15 de mayo de 2023
- Ruta para denunciar hostigamiento o acoso sexual en la SHCP (segunda parte), publicación 25 de mayo de 2023
- Encuentro de agentes clave para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, publicación 26 de mayo de 2023
- Términos genéricos de discriminación, publicación 31 de mayo de 2023
- Diplomado de especialización en Igualdad y Derechos Humanos de las Mujeres, publicación 09 de junio de 2023
- Curso Formación a mentoras para el fortalecimiento de liderazgos de las mujeres en la SHCP, publicación 16 y 26 de junio de 2023
- Conferencia “Aproximaciones a las afectaciones del hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo, 14 de junio
- Ruta para denunciar hostigamiento o acoso sexual en la SHCP (tercera parte), publicación 21 de junio de 2023
- Guía de recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones de la SHCP, publicación 05 de julio de 2023
- Licencia de paternidad, publicación 10 de julio de 2023
- Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación, publicación 04, 17 y 29 de agosto de 2023
- Política de igualdad laboral y no discriminación de la SHCP, publicación 18 de agosto de 2023
- Salas de lactancia en la SHCP, publicación 30 de agosto de 2023
- Inclusión laboral y accesibilidad en la SHCP, publicación 1 de septiembre de 2023
- Reuniones de seguimiento al proceso de Formación a mentoras para el fortalecimiento de liderazgos de las mujeres en la SHCP, publicación 13 de septiembre de 2023
- Curso Herramientas para la atención de primer contacto a víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, publicación 27 de septiembre de 2023
- Ceremonia de clausura del taller Género, Derechos Humanos, Liderazgo y Empoderamiento, publicación 29 de septiembre de 2023
- Directorio de Personas Consejeras para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual de la SHCP, publicación 05 de octubre de 2023
- Resultados de recertificación NOM-025, publicación 24 de octubre de 2023
- Guía de recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones de la SHCP, publicación 27 de octubre de 2023
- Encuesta de percepción sobre la prevalencia de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la SHCP (próximamente), publicación 8, 13 y 23 de noviembre de 2023
- Curso en materia de Igualdad y No Discriminación, dirigido al personal de primer ingreso, publicación 10 de noviembre
- Foro Responsabilidad de la APF en la construcción de una vida libre de violencia, publicación 14 y 22 de noviembre de 2023
- Presentación estudio Inclusión Financiera de las Personas con Discapacidad: retos y recomendaciones, publicación 27 de noviembre de 2023
- Campaña Yo NO me sumo a reproducir Violencia, publicación 30 de noviembre y 06 de diciembre de 2023

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

- Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hs y As (Secretario), publicación 07 de diciembre
- Campaña Yo NO me sumo a reproducir Violencia, publicación 11 de diciembre de 2023
- Pronunciamiento Cero Tolerancia a la Violencia, publicación 12 de diciembre

#### PUBLICACIONES (Boletines, Sistematizaciones, Programas)

- Directorio de Personas Consejeras para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual de la SHCP, publicación 05 de octubre de 2023
- Sistematización del taller Género, Derechos Humanos, Liderazgo y empoderamiento de las mujeres sindicalizadas, publicación 10 de octubre
- Curso en materia de Igualdad y No Discriminación, dirigido al personal de primer ingreso, publicación 10 de noviembre
- Marco Normativo Internacional, publicación 10 de noviembre
- Marco Normativo Nacional, publicación 10 de noviembre
- Foro Responsabilidad de la APF en la construcción de una vida libre de violencia, publicación 14 y 22 de noviembre de 2023
- Presentación estudio Inclusión Financiera de las Personas con Discapacidad: retos y recomendaciones, publicación 27 de noviembre de 2023

Estos instrumentos de comunicación fueron difundidos mediante el correo electrónico institucional, la intranet de la dependencia, la página institucional de la SHCP y las redes sociales de la dependencia (como Facebook y twitter). Con el objetivo de potenciar las actividades de difusión y promover la igualdad de género, derechos humanos y no discriminación; la Unidad de Igualdad de Género 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 apego a las acciones 2.4.4. del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024); las acciones 1.6.1; 1.6.8; 1.6.9 y 5.1.9 del Programa Nacional de Derechos Humanos (2020-2024); y a la estrategia transversal 1 descrita en el objetivo prioritario 1 del Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (Programa Institucional 2021-2024); durante el primer trimestre de 2024, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público -mediante la Unidad de Igualdad de Género- diseñó y difundió **7 infografías, 11 cartas informativas y 12 publicaciones** en materia de derechos humanos de las mujeres, igualdad y no discriminación, mismas que se difundieron en **banner de intranet, wallpaper y correos electrónicos de las 5,178 servidoras y servidores públicos (2,505 mujeres y 2,673 hombres)**, así como en página institucional y redes sociales de la Secretaría.

#### INFOGRAFÍAS

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

La Organización de Naciones Unidas estableció este día para promover la mejora de la calidad de vida de las personas con autismo. La infografía difundida se exponen datos importantes al respecto:

- En el mundo, 1 de cada 100 niñas y niños tiene autismo.
- En México al menos 400 mil niñas y niños son autistas.
- Se reconoce que el Trastorno Espectro Autista (TEA) no es una enfermedad, es una condición de vida, una manera diferente de interpretar palabras, colores, formas y sonidos.

##### 2. Día Internacional de las niñas en las TIC, 4o jueves de abril

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>En este día la ONU alienta a las niñas y mujeres para que orienten sus estudios y profesiones al campo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. En la infografía presenta información interesante, a decir:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ El lema en 2024 es “líderazgo”.</li><li>▪ En el mundo, sólo el 3% de las mujeres escoge estudiar TIC.</li><li>▪ En México, el 15% de las mujeres universitarias, estudian una carrera de ingeniería.</li></ul> <p><b>3. Día de la maternidad libre y voluntaria, 10 de mayo</b></p> <p>Esta fecha se estableció para promover la maternidad como un derecho que debe elegirse y ejercerse de manera libre, con respeto a los derechos sexuales y reproductivos de la mujer. La infografía difundida expone datos importantes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ En México, el 67% de las mujeres son madres, de ellas el 11% son madres solteras.</li><li>▪ Y existen 2.5 millones de mujeres con discapacidad son madres.</li></ul> <p><b>4. Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, 17 de mayo</b></p> <p>Desde 1990, la Organización Mundial de la Salud determinó que la homosexualidad no es una enfermedad mental. En este día la ONU, diversos países y organizaciones de la sociedad civil unen su voz para reconocer la diversidad sexual y de género; así como para rechazar la discriminación. La infografía expuesta describe datos importantes al respecto:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ En el mundo, en 11 países la homosexualidad supone pena de muerte.</li><li>▪ En México, en 2023 se expidió el primer pasaporte no binario.</li></ul> <p><b>5. Día mundial contra el trabajo infantil</b></p> <p>En este día, la ONU invita a actuar para que la niñez se desarrolle de forma integral y plena. El trabajo infantil es considerado como una violación a los derechos de la infancia. La infografía que fue difundida, indica datos importantes, a decir:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ En el mundo, en 160 millones de niñas, niños y adolescentes de entre 5 y 17 años, se les somete al trabajo infantil.</li><li>▪ En México, hay 3.7 millones de niñas, niños y adolescentes que realizan trabajo infantil.</li></ul> <p><b>6. Día del Padre, tercer domingo de junio</b></p> <p>En este día se promueve la paternidad activa y su importancia en la familia, involucrándose en la crianza de sus hijas e hijos. En la infografía elaborada se exponen datos importantes al respecto:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ En México hay 44.9 millones de hombres de 15 años y más, de los cuales el 47% se identifica como padre de al menos una hija o un hijo.</li><li>▪ De los hombres que se identifican como padres, 18.4 millones son económicamente activos.</li><li>▪ Sólo 1 de cada 4 hombres que se reconocen como padres, solicita la licencia de paternidad.</li></ul> <p><b>7. Día Internacional del Orgullo LGBTI, 28 de junio</b></p>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Esta fecha se instaló para conmemorar el inicio del movimiento de liberación homosexual, que surge en 1969 en Nueva York. Asimismo, fomenta el respeto, la igualdad y la dignidad de las personas de la diversidad sexual. La infografía difundida expone datos importantes:

- Desde hace 45 años se realiza la marcha del orgullo Gay en la Ciudad de México.
- El lema utilizado en 2024 es "Ante el Estado opresor y la sociedad indiferente: Exigimos vivir dignamente".
- En 11 países del mundo, aún se condena la homosexualidad con pena de muerte.

### CARTAS INFORMATIVAS

Las cartas informativas tienen como propósito brindar información relevante, al personal adscrito a la dependencia, sobre varios aspectos: 1) los procesos de capacitación que oferta la Unidad de Igualdad de Género, y 2) participación en actividades en materia de igualdad de género y no discriminación. Estas cartas informativas se difundieron mediante el correo electrónico institucional y en los banners de los equipos de cómputo. Durante el segundo trimestre se realizaron 11 cartas informativas, con los siguientes asuntos y fechas de difusión.

No.	Temática	Fecha de publicación
1	Curso Masculinidades alternativas.	12 y 22 de abril de 2024
2	Convocatoria abierta para participar como persona consejera para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual <b>(primera publicación con una imagen femenina)</b>	15 y 19 de abril de 2024
3	Curso Liderazgo y empoderamiento de las mujeres hacendarias.	16 de abril de 2024
4	Convocatoria abierta para participar como persona consejera para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual <b>(segunda publicación con una imagen masculina).</b>	24 y 29 de abril de 2024
5	Seminario Políticas Públicas para la Igualdad.	06, 13 y 14 de mayo de 2024
6	Reunión de actores institucionales para la implementación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	14 de mayo de 2024
7	Publicación de resultados de la Convocatoria abierta para participar como persona consejera para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	15 de mayo de 2024
8	Certificación nivel ORO NOM-025 de la SHCP.	22 de mayo de 2024
9	Guía de recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones de la SHCP.	31 de mayo de 2024
10	Catálogo de publicaciones sobre igualdad de género.	20 de junio de 2024
11	Taller de Fortalecimiento de competencias para la atención de primer contacto a víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual.	28 de junio de 2024

### PUBLICACIONES

## ANEXO 2 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 publicaciones tienen como propósito ampliar o complementar información descrita en las cartas descriptivas. O bien, exponen temas de interés general en materia de igualdad de género, cero tolerancia a las conductas por hostigamiento sexual y acoso sexual, entre otras. Durante el trimestre que se informa se realizaron 12 publicaciones específicas (boletines, sistematizaciones y programas) que fueron difundidas, con los siguientes temas y fechas de publicación.

No.	Temática de la publicación	Fecha de publicación
1	Curso Masculinidades alternativas.	12 y 22 de abril de 2024
2	Curso Masculinidades alternativas (en versión cartel para impresión).	12 y 22 de abril de 2024
3	Convocatoria abierta para participar como persona consejera para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	15 de abril de 2024
4	Curso Liderazgo y empoderamiento de las mujeres hacendarias.	16 de abril de 2024
5	Seminario Políticas Públicas para la Igualdad, publicación.	06, 13 y 14 de mayo de 2024
6	Reunión de actores institucionales para la implementación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	14 de mayo de 2024
7	Publicación de resultados de la Convocatoria abierta para participar como persona consejera para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	15 de mayo de 2024
8	Taller de Fortalecimiento de competencias para la atención de primer contacto a víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual.	28 de junio de 2024
9	Revista "Conexión RH" con el tema Homofobia	Mayo de 2024
10	Revista "Conexión RH" con el tema del Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia	Mayo de 2024
11	Revista "Conexión RH" con el tema Transfobia	Junio de 2024
12	Revista "Conexión RH" con el tema del Día Internacional del Orgullo LGBTI+	Junio de 2024

#### VINCULACIÓN CON EL SECTOR COORDINADO

Con el fin de potenciar las actividades de difusión y promover la igualdad de género, derechos humanos y no discriminación se ha implementado el Programa Anual de Comunicación y Difusión en Igualdad de Género mediante el diseño y publicación de materiales informativos como infografías, publicaciones y cartas informativas. La difusión se realiza mediante los medios de comunicación oficiales (página de internet, correos electrónicos, intranet y redes sociales) de los Organismos desconcentrados, descentralizados y entidades del sector coordinados. En el segundo trimestre de 2024, se compartieron **7 infografías** con la Red de Enlaces de Género de las dependencias y entidades que conforma el Sector Coordinado de la SHCP. Según los reportes emitidos por estas instancias, las 7 infografías compartidas tuvieron un impacto estimado

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

en **42,022 personas** servidoras públicas de los Organismos Desconcentrados, Descentralizados y entidades del Sector Coordinado de la SHCP.

Las infografías enviadas fueron:

1. Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo, 02 de abril.
2. Día Internacional de las Niñas en las TIC, 4º jueves de abril.
3. Día de la maternidad libre y voluntaria, 10 de mayo.
4. Día Internacional Contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, 17 de mayo.
5. Día mundial contra el Trabajo Infantil, 12 de mayo.
6. Día del Padre, 3er domingo de junio.
7. Día Internacional del Orgullo LGBTI+, 28 de junio.

Para el segundo trimestre de 2024, se programaron 20 instrumentos de comunicación para sensibilizar al 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 **30 instrumentos de difusión y comunicación** mediante el correo electrónico institucional, banners, la intranet de la dependencia, la página institucional de la SHCP y redes sociales de la dependencia (*Facebook* y *twitter*). Se estima que los instrumentos de difusión y comunicación tuvieron un impacto en **5,178 personas servidoras públicas (2,505 mujeres y 2,673 hombres)**.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Con base en la experiencia de los ejercicios anteriores, se recomienda continuar con el fortalecimiento del trabajo de vinculación con la Red de Enlaces de Género del Sector Hacendario para dar mayor difusión a los instrumentos de comunicación elaborados. Por otro lado, se sugiere un trabajo coordinado con las coordinaciones administrativas para el apoyo en la impresión de las publicaciones en formato de cartel para su difusión en los diversos inmuebles de la dependencia.



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 07 Defensa Nacional

**Clave de la UR:** 115, 116, 117 138, 139

**Nombre de la UR:** Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, Dirección General de Sanidad, Dirección General de Ingenieros, Dirección General de Comunicación Social, Dirección General de Derechos Humanos.

**Clave del Pp:** A900

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

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres. 102. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género. 103. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

**Número y denominación de acción:** 113. Campaña de Difusión interna para la sensibilización de los integrantes del Ejército y FAM., sobre Derechos Humanos de las mujeres, no discriminación, acoso y hostigamiento sexual, 120. Desarrollo de acciones que promuevan el respeto a los derechos humanos, así como prevenir la trata de personas, 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 a nacimiento, 169. Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación, 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, 339. Becas de estudio de posgrado para mujeres, 408. Capacitación y sensibilización para erradicar la violencia de género y 604. Mejoramiento del ambiente laboral.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres y Hombres pertenecientes al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

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

Los programas materializados entre el 2008 y 2023, han permitido disminuir la brecha de género existente entre mujeres y hombres integrantes del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, al sensibilizar y capacitar al personal en temas de derechos humanos e igualdad de género, así como con la implementación de acciones

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

de infraestructura y adquisición de bienes y servicios que promueven el cambio organizacional a favor de una cultura de igualdad de género,

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 persisten situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, teniendo como limitante la cultura organizacional.

Por lo anterior, el “**Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres S.D.N. 2024**”, se integró con los objetivos siguientes:

- A. Objetivo General.  
Fortalecer el proceso de la transversalización de la perspectiva de género, para lograr la institucionalización de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres integrantes del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.
- B. Objetivos Específicos.
  - a. Promover y difundir acciones encaminadas a lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia y la discriminación por motivos de género.
  - b. Generar una mayor corresponsabilidad del personal militar (mujeres y hombres) entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.

Incrementar, reforzar y fortalecer la capacitación y formación profesional en perspectiva de género de los integrantes del Instituto Armado, con el fin de erradicar la violencia, discriminación y la desigualdad.

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

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### Aspectos cualitativos.

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 capacitación en perspectiva de género del personal de mujeres y hombres del Sistema Educativo Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.**

**Este Indicador incluye los proyectos que se describen a continuación:**

Nombre proyecto	Objetivo	Actividades realizadas	Actividades próximo trimestre
<b>Curso enseñanza aprendizaje con perspectiva de género en el Sistema Educativo Militar</b>	Capacitar a personas instructoras, de los planteles militares del Sistema Educativo Militar, para que adquieran las herramientas de enseñanza con enfoque de igualdad de género, con el fin de generar ambientes escolares	La Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea llevó a cabo la coordinación con la Secretaría de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional	Inicio de la capacitación.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados				
		libres de cualquier tipo de violencia de género.	Autónoma de México, para la revisión e integración del convenio de colaboración.	
	<b>Curso Igualdad de Género y Prevención de la Violencia en todas sus formas, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, para los instructores del Curso Básico de Formación Militar.</b>	Tiene como objetivo capacitar al personal de jefes y oficiales (mujeres y hombres), instructores del Curso Básico de Formación Militar respecto a las formas de garantizar la igualdad de trato, la identificación de las causas y consecuencias de la violencia de género en todas sus formas, así como la identificación y construcción social respecto a la prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, con el fin de fomentar una cultura de igualdad sustantiva dentro del Sistema Educativo Militar	La Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea llevó a cabo la coordinación con la Secretaría de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México, para la revisión e integración del convenio de colaboración.	Inicio de la capacitación.
	<b>Curso prevención de la violencia en todas sus formas, Hostigamiento sexual y acoso sexual en el Sistema Educativo Militar</b>	Tiene como objetivo capacitar a mujeres y hombres discentes de los últimos años de formación que egresan en el presente ciclo lectivo, pertenecientes a 11 planteles militares de formación de oficiales del Sistema Educativo Militar, respecto a los temas de violencia de género en todas sus formas, causas y consecuencias en los ámbitos social, jurídico, económico y laboral para contribuir a disminuir y erradicar este tipo de conductas, así como potencializar su prevención una vez que egresen de sus planteles de formación.	La Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea llevó a cabo la coordinación con la Secretaría de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México, para la revisión e integración del convenio de colaboración.	Inicio de la capacitación.
<b>2. <u>Porcentaje de avance en la asignación de becas de posgrado a mujeres y hombres del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.</u></b>				
Este indicador incluye el proyecto que se describe a continuación:				

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Nombre proyecto	Objetivo	Actividades realizadas	Actividades próximo trimestre
<b>Maestría en Políticas Públicas enfocadas a la igualdad de género.</b>	La Maestría tiene como objetivo contar con recursos humanos con altas competencias profesionales para diseñar, implementar y evaluar políticas de igualdad de género que coadyuven a fortalecer la igualdad de género en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.	La Dirección General de Derechos Humanos, llevó a cabo la coordinación con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), para la elaboración y firma del convenio de colaboración.	Designación del personal militar que realizará la maestría.

### 3. Acciones para mejorar la salud materno-fetal y la detección de VPH en mujeres en edad reproductiva.

Este indicador considera los proyectos que se describen a continuación:

Nombre proyecto	Objetivo	Actividades realizadas	Actividades próximo trimestre
<b>Equipamiento de una sala materno-fetal en el Hospital de Especialidades de la Mujer y Neonatología (Lomas de Sotelo, Cd. Méx)</b>	El proyecto tiene como objetivo proporcionar atención y tratamientos actualizados apegados a las Guías de Práctica Clínica y Normas Oficiales Mexicanas, a mujeres que presenten embarazo de alto riesgo o con fetos con alteraciones estructurales y/o cromosómicas, a través de equipos de vanguardia, brindando con ello una atención adecuada y mejorando la calidad de vida de las madres y los recién nacidos.	La Dirección General de Sanidad llevó a cabo actividades en la actualización de la memoria de cálculo y ficha técnica para la obtención de la clave de cartera.  Inicio del procedimiento de adquisición.	Recepción del equipamiento de la sala materno fetal.
<b>Adquisición de pruebas de tamizaje primario para genotipificación de VPH en mujeres mayores de 30 años.</b>	El proyecto tiene como objetivo detectar oportunamente la infección por Virus del Papiloma Humano a mujeres mayores de 30 años, a fin de prevenir la aparición de cáncer cervicouterino y con ello proporcionar atención oportuna, para disminuir los casos de cáncer cervicouterino y muerte por causa de esta patología.	Inicio del procedimiento de adquisición.  La Dirección General de Sanidad llevó a cabo el seguimiento a las actividades de la hoja de trabajo de citado procedimiento.	Recepción de los insumos de la adquisición.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados			
<p><b>4. <u>Acciones para el mejoramiento de la atención obstétrica de mujeres en edad reproductiva en el Hospital Militar Regional de Tampico, Tamps.</u></b></p> <p>Este indicador incluye el proyecto que se describe a continuación:</p>			
Nombre proyecto	Objetivo	Actividades realizadas	Actividades próximo trimestre
<b>Adecuación y equipamiento de una sala de parto del Hospital Militar Regional de Tampico, Tamps.</b>	Tiene como objetivo garantizar el derecho de protección a la salud y a la vida de las mujeres militares, derechohabientes y de la persona recién nacida mediante la adecuación de un espacio seguro que garantice la atención integral, beneficios y bondades del parto humanizado y cuidados inmediatos a la persona recién nacida.	La Dirección General de Sanidad llevó a cabo actividades en la actualización de la memoria de cálculo y ficha técnica para la obtención de la clave de cartera.  Inicio del procedimiento de adquisición.	Inicio de los trabajos de adecuación y recepción del equipamiento.
<p><b>5. <u>Acciones para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos a través de una campaña de difusión interna y una carrera deportiva.</u></b></p> <p>Este Indicador considera los proyectos que se describen a continuación:</p>			
Nombre proyecto	Descripción.	Actividades realizadas	Actividades próximo trimestre
<b>Campaña de Difusión Interna para promover la igualdad 2024.</b>	La Campaña de Difusión Interna para promover la igualdad, es un proyecto en el cual se proporciona información a las mujeres y hombres integrantes del Instituto Armado, a fin de	<ul style="list-style-type: none"><li>La empresa Enkoll, S.A. de C.V., llevó a cabo el estudio cualitativo Focus Group a personal militar de las 12 Regiones Militares, entregando los resultados obtenidos, mismos que fueron enviados al Coordinador General de</li></ul>	Producción de los artículos promocionales, así como su entrega.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

	<p>fomentar una cultura de igualdad, erradicando la violencia de género; sancionando el hostigamiento y acoso sexual, además de fomentar la corresponsabilidad en la vida familiar y laboral.</p> <p>La campaña se divide en 5 etapas, las cuales contemplarán:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Proceso administrativo y legal.</li> <li>Focus group.</li> <li>Material de Difusión.</li> <li>Distribución de material.</li> <li>Postest.</li> </ol>	<p>Comunicación Social y Vocero del Gobierno de la República para su validación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La Coordinación General de Comunicación Social y Vocero del Gobierno de la República autorizó el diseño de imagen del material gráfico y artículos promocionales de la campaña.</li> <li>Se está materializando el procedimiento de contratación para la elaboración de los artículos promocionales.</li> </ul>	
--	---	---	--

Nombre proyecto	Descripción.	Actividades realizadas	Actividades próximo trimestre
<b>Carrera deportiva para la eliminación de la violencia contra las mujeres.</b>	<p>Tiene como objetivo sensibilizar y concientizar a la población participante respecto a la prevención de la violencia de género y contribuir a la construcción de un entorno social libre de violencia cualquiera de sus tipos o modalidades.</p> <p>La carrera se realizará en el Marco Internacional de los 16 días de activismo en contra de la violencia de género.</p>	<p>Se aprobaron los diseños de las playeras, medallas y morrales de la carrera deportiva.</p> <p>Se llevó a cabo los procedimientos de contratación para materializar la carrera.</p>	<p>Firma de los contratos de las empresas licitantes adjudicadas.</p>

#### 6. Porcentaje de mujeres y hombres capacitados en cursos y talleres con perspectiva de género.

Este Indicador considera los proyectos que se describen a continuación:

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados			
Nombre proyecto	Descripción.	Actividades realizadas	Actividades próximo trimestre
Taller prevención de la violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en los Centros de Adiestramiento del Sistema de Adiestramiento Militar del Ejército y F.AM.	Tiene como objetivo fortalecer el proceso de sensibilización y capacitación de mujeres y hombres del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos en los Centros de Adiestramiento Regional y del Valle de México del Sistema de Adiestramiento Militar en materia de prevención de la violencia de género, hostigamiento sexual y acoso sexual, para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.	Se llevó a cabo el procedimiento de contratación, siendo adjudicada la Universidad Nacional Autónoma de México.  Se llevó a cabo coordinación con la Secretaría de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México, para la elaboración y firma del convenio de colaboración.	Concluir con la aprobación y firma del convenio de colaboración e iniciar la capacitación.
Curso virtual “Prevención de Violaciones graves a Derechos Humanos”.	El proyecto tiene como objetivo fortalecer el proceso de sensibilización y capacitación a las mujeres y hombres pertenecientes al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.	Se llevó a cabo el procedimiento de contratación, siendo adjudicada la Universidad Nacional Autónoma de México.  Se llevó a cabo coordinación con la Secretaría de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México, para la elaboración y firma del convenio de colaboración.	Concluir con la aprobación y firma del convenio de colaboración e iniciar la capacitación.
Curso “Igualdad de Género y Prevención de la Violencia en todas sus formas”.	El proyecto tiene como objetivo capacitar a las mujeres y hombres de los Organismos que integran el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, en materia de igualdad de género y prevención de todas las formas de violencia, específicamente por lo que respecta al Hostigamiento	Se llevó a cabo el procedimiento de contratación, siendo adjudicada la Universidad Autónoma Metropolitana.  Se llevó a cabo coordinación con la Universidad	Concluir con la aprobación y firma del convenio de colaboración e iniciar la capacitación.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

	Sexual y acoso sexual, que permitan construir una cultura institucional basada en el respeto a los Derechos Humanos y en apego a la normatividad en la materia.	Autónoma Metropolitana, para la elaboración y firma del convenio de colaboración.	
Nombre proyecto	Descripción.	Actividades realizadas	Actividades próximo trimestre
<b>Curso virtual "Políticas Públicas para la Igualdad de Género".</b>	El proyecto tiene como objetivo fortalecer los procesos de sensibilización y capacitación en las mujeres y hombres pertenecientes al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.	Se materializó el curso, habiéndose capacitado a 1,200 militares (193 mujeres y 1,007 hombres).	Concluir el informe final.
<b>Curso virtual "Presupuestación con enfoque de Género".</b>	El proyecto tiene como objetivo contar con personal con conocimientos en los procesos de planeación y presupuestación con enfoque de género para mejorar la gestión de los programas presupuestarios con perspectiva de género.	Se llevó a cabo el procedimiento de contratación, siendo adjudicada la Universidad Autónoma Metropolitana.  Se llevó a cabo coordinación con la Universidad Autónoma Metropolitana, para la elaboración y firma del convenio de colaboración.	Concluir con la aprobación y firma del convenio de colaboración e iniciar la capacitación.
<b>Curso virtual "Conciliación de la Vida Familiar y Laboral".</b>	El proyecto tiene como objetivo fortalecer los procesos de sensibilización y capacitación en las mujeres y hombres pertenecientes al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.	Se llevó a cabo el procedimiento de contratación, siendo adjudicada la Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Iztacala.  Se llevó a cabo coordinación con la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, para la elaboración y firma del convenio de colaboración.	Concluir con la aprobación y firma del convenio de colaboración e iniciar la capacitación.
<b>Curso virtual "Corresponsabilidad Familiar".</b>	El proyecto tiene como objetivo fortalecer el proceso de sensibilización y capacitación a las mujeres y hombres pertenecientes al Ejército y	Se llevó a cabo el procedimiento de contratación, siendo adjudicada la Benemérita	Concluir con la aprobación y firma del convenio de colaboración 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				
		Fuerza Aérea Mexicanos para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.	Universidad Autónoma de Puebla.  Se llevó a cabo coordinación con la BUAP, para la elaboración y firma del convenio de colaboración.	iniciar la capacitación.
	<b>Curso virtual "Masculinidades Positivas y la Prevención de la Violencia de Género"</b>	El proyecto tiene como objetivo fortalecer el proceso de sensibilización y capacitación a las mujeres y hombres pertenecientes al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.	Se materializó el curso, habiéndose capacitado a 1,200 militares (267 mujeres y 933 hombres).	Concluir el informe final.
Nombre proyecto		Descripción.	Actividades realizadas	Actividades próximo trimestre
<b>Curso virtual "Sesgos de Género y Comunicación Asertiva"</b>		El proyecto tiene como objetivo fortalecer el proceso de sensibilización y capacitación a las mujeres y hombres pertenecientes al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.	Se materializó el curso, habiéndose capacitado a 1,200 militares (220 mujeres y 980 hombres).	Concluir el informe final.
<b>Curso virtual "Derecho a la Diversidad de Género y No Discriminación en el ejercicio profesional".</b>		El proyecto tiene como objetivo fortalecer el proceso de sensibilización y capacitación a las mujeres y hombres pertenecientes al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.	Se llevó a cabo el procedimiento de contratación, siendo adjudicada la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.  Se llevó a cabo coordinación con la BUAP, para la	Concluir con la aprobación y firma del convenio de colaboración e iniciar la capacitación.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

		elaboración y firma del convenio de colaboración.	
--	--	---	--

#### 7. Porcentaje de mujeres y hombres del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos capacitados en perspectiva de género.

Este Indicador incluye el proyecto que se describe a continuación:

Nombre proyecto	Descripción.	Actividades realizadas	Actividades próximo trimestre
<b>Curso virtual prevención y atención de delitos sexuales.</b>	El proyecto tiene como objetivo fortalecer el proceso de sensibilización y capacitación a las mujeres y hombres pertenecientes al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.	Se materializó el curso, habiéndose capacitado a 1,200 militares (231 mujeres y 969 hombres).	Concluir el informe final.

#### 8. Acciones para reforzar el aprendizaje del idioma inglés y francés de mujeres y hombres del Ejto. y F.A.M. a través de una plataforma didáctica virtual.

Este Indicador incluye el proyecto que se describe a continuación:

Nombre proyecto	Descripción.	Actividades realizadas	Actividades próximo trimestre
<b>Adquisición de una Plataforma Didáctica Virtual en los idiomas inglés y francés para mujeres y hombres del Ejto. y F.A.M.</b>	El proyecto tiene como objetivo ampliar el alcance de los cursos de los idiomas de inglés y francés a las mujeres y hombres del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, mediante la adquisición de una plataforma tecnológica que posibilite el estudio autogestionado, mejorando el proceso del idioma inglés.	Respecto al procedimiento a cargo de la Dirección General de Transmisiones, el 25 Jun. 2024 se llevó a cabo la "firma del contrato".	El procedimiento a cargo de la Dirección General de Informática, la Dirección General de Administración lleva a cabo los preparativos para la "notificación del fallo", la cual se tiene contemplada para el 1/o. Jul. 2024.

#### 9. Acciones para el acceso y participación de mujeres a un mayor número de espacios laborales a través de la construcción de instalaciones militares con perspectiva de género.

Este Indicador incluye los proyectos que se describe a continuación:

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
A. Descripción del proyecto.						
No	Proyecto.	Descripción detallada.	Inicio	Término	% Avance General	Actividades realizadas
1	Construcción de un vestidor y adquisición de bienes informáticos para la Dirección General de Derechos Humanos.	Construcción de un vestidor para mujeres y hombres, para beneficiar a 125 militares (63 mujeres y 62 hombres), dividido en 5 áreas (4 para vestidores y 1 de peluquería) mismo que contará con: pasillo techado, circuito cerrado de televisión, red media tensión, instalación eléctrica, sistema contra incendios, sistema de protección contra descargas atmosféricas y mobiliario (gabinets y bancas).	20 Jun. 2024	20 Sep. 2024	0.2%	Demolición de piso existente.
2	Construcción de un alojamiento para Mujeres del Centro Nacional de Adiestramiento (Santa Gertrudis, Chih.).	Construcción de un alojamiento de dos niveles, con capacidad para alojar a 200 mujeres militares, cada nivel contará con lo siguiente: banqueta de concreto hidráulico, pisos con loseta, cerámicas, muros, plafones, azotea, herrería, puertas de madera, circuito cerrado de televisión, red media tensión, sistema contra incendios, sistema de protección contra descargas atmosféricas, armeros, depósito de vestuario y equipo; baños con mobiliario; literas, colchones con su ropa de cama (funda, para almohada, sábana, colcha corrugada y manta de cama); 4 alojamientos individuales, gabinetes; recámaras individuales con base, cabeceras y dos burós; closet, juego de ropa de cama individual (2 sábanas y 1 funda) y colchones individuales con su respectiva ropa de cama.	13 Jun. 2024	13 Oct. 2024	5.5%	1. Trazo, nivelación del terreno. 2. Excavación en caja con retroexcavadora.
No	Proyecto.	Descripción detallada.	Inicio	Término	% Avance General	Actividades realizadas

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

3	Construcción de un alojamiento para Mujeres del Centro de Adiestramiento de Policía Militar (Campo Militar No. 1-A, Cd. Méx.).	Construcción de un alojamiento de un nivel, con capacidad para alojar a 100 mujeres militares, contará con lo siguiente: banquetta de concreto hidráulico, pisos con loseta, cerámicas, muros, plafones, azotea, herrería, puertas de madera, circuito cerrado de televisión; red media tensión, sistema contra incendios, sistema de protección contra descargas atmosféricas, baños con mobiliario; literas, colchones con su ropa de cama (funda para almohada sábana, colcha corrugada y manta de cama) y gabinetes; 1 alojamiento individual, recámaras individuales con base, cabeceras y dos buros: closet, juego de ropa de cama individual (2 sábanas y 1 funda) colchones individuales con su respectiva ropa de cama.	13 Jun. 2024	13 Sep. 2024	2.53%	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trazo poligonal del edificio.</li> <li>2. Construcción de tapial de seguridad para delimitación del área de los trabajos.</li> <li>3. Excavación de terreno con maquinaria.</li> <li>4. Acarreo en camión producto de la excavación.</li> <li>5. Construcción de bodega de obra.</li> <li>6. Colocación de lonas de señalización.</li> </ol>
4	Adecuación y equipamiento de una sala de parto del Hospital Militar Regional (Tampico, Tamps.).	La adecuación y equipamiento de una sala de parto en el Hospital Militar Regional Tampico, Tamps., constará de la demolición de un muro y reubicación de un baño para crear un acceso independiente del área de quirófano; asimismo, la adquisición de equipo médico e instrumental necesario para la vigilancia, atención y recuperación del trabajo de parto y atención de la persona recién nacida.	24 Jun. 2024	31 Ago. 2024	0.45%	<p>Área de Tocología.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desmontaje de puertas de madera en baños y pasillos.</li> <li>2. Desmontaje de cancelas de baño.</li> <li>3. Desmontaje de mezcladoras, regaderas y accesorios de baño.</li> </ol>
5	Adecuación y adquisición de equipamiento para una sala de reclutamiento y evaluación para Mujeres y Hombres en la S.D.N.	Se realizará la "Adecuación y equipamiento de una sala para el proceso de reclutamiento y evaluación de mujeres y hombres para ingresar al Ejército Y Fuerza Aérea Mexicana, con el fin de brindar información durante el procedimiento de alta en coordinación con diversos organismos en donde existan o se generen vacantes, en una superficie de obra civil en un área total de 400 metros cuadrados con el fin	13 Jun. 2024	13 Sep. 2024	3.0%	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demolición de piso existente.</li> <li>2. Retiro de plafón existente.</li> </ol>

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados							
	(Lomas de Sotelo, Cd. Méx.).	realizar un mejoramiento eficaz del ambiente laboral.					
6	Construcción de un alojamiento para 100 mujeres de la D.G.Fa. V.E. (2/a. Fase 2024).	Construcción de un alojamiento de un nivel, con capacidad para alojar a 100 mujeres militares, contará con lo siguiente: banquetta de concreto hidráulico, pisos con loseta, cerámicas, muros, plafones, azotea, herrería, puertas de madera, circuito cerrado de televisión; red media tensión, sistema contra incendios, sistema de protección contra descargas atmosféricas, la obra no contempla mobiliario.	14 Jun. 2024	12 Sep. 2024	2.15%	1. Demolición de columnas y pretilas. 2.Acarreo en carretilla. 3.Habilitado de acero en columnas.	
<p>A. <b>Actividades realizadas</b> Iniciaron los trabajos de construcción y adecuación de los proyectos de infraestructura.</p> <p>B. <b>Actividades próximo trimestre.</b> Continuar con los trabajos de construcción y adecuación de los proyectos de infraestructura.</p>							
<p>10. <b>Acciones para mejorar las condiciones laborales de las mujeres y hombres en el Ejército y F.A.M.</b></p> <p>Este Indicador incluye los proyectos que se describe a continuación:</p>							
Nombre proyecto		Descripción.	Actividades realizadas		Actividades próximo trimestre		
Actualización y modernización del equipo de realidad virtual del Centro de atención y tratamiento integral con perspectiva de género.		El proyecto tiene como objetivo potenciar el alcance del equipo de terapia de realidad virtual, a fin de coadyuvar en la atención psicológica y psiquiátrica de calidad proporcionada en el Centro de Atención y Tratamiento Integral con Perspectiva de Género para la Rehabilitación de la salud mental de las mujeres militares y derechohabientes que son víctimas de violencia familiar y de género.	El 23 May. 2024, se llevó a cabo la firma del contrato del procedimiento.  Asimismo, la Dirección General de Informática está coordinando la entrega de los bienes con la empresa adjudicada.		Concluir con el proyecto.		

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

<b>Diagnóstico situacional sobre igualdad entre mujeres y hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos</b>	El proyecto tiene como objetivo contar con información actualizada que permita establecer indicadores adecuados para el monitoreo, la evaluación y mejora continua de las acciones que coadyuven a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.	La Universidad Nacional Autónoma de México en coordinación con el Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea, llevaron a cabo actividades de campo (entrevistas) en las VIII y IX RR.MM.  El 28 Jun. 2024, se llevó a cabo el primer pago parcial, para atención de la universidad adjudicada; asimismo, el Alto Mando autorizó la suscripción del convenio de colaboración.	Continuar materializando las visitas de campo y elaboración del diagnóstico.
<b>Modernización y actualización del Sistema de monitoreo para los centros de Desarrollo Infantil Nos. 1,3,4,6,7,8,9, y 10</b>	El proyecto tiene como objetivo contar con instalaciones seguras para las y los hijos de las mujeres militares, en etapa de educación inicial y preescolar, a través de la modernización y actualización del sistema de monitoreo de los Centros de Desarrollo Infantil para que las mujeres militares cuenten con espacios seguros para la atención de sus menores hijas e hijos durante su jornada laboral.	Se materializó el procedimiento de adquisición.	Concluir con la recepción de los bienes y servicios.
<b>Adquisición de equipo informático para la Dirección General de Derechos Humanos.</b>	El proyecto tiene objetivo actualizar y modernizar el equipo informático de la Dirección General de Derechos Humanos para optimizar los procesos administrativos que se llevan a cabo en las diversas áreas.	Se inició con el procedimiento de contratación.	Notificación de la empresa adjudicada y recepción de los bienes.

### 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:** 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:** 101. 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 Productores de Leche (PNPL) sin distinción de género.

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

En el programa B004 no se han detectado problemáticas de desigualdad, toda vez que este programa se enfoca para todo tipo de personas que quieran vender leche fresca a Liconsa. Sin embargo, la participación de las mujeres en la actividad agropecuaria es menor en la cultura mexicana.

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

Liconsa al ser una paraestatal incluyente no tiene acciones afirmativas ya que el trato es igual para mujeres y hombres. No se omite mencionar que, las convocatorias que esta entidad difunde son con enfoque incluyente, donde hombres y mujeres tienen los mismos beneficios.

#### 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. Durante el segundo trimestre del ejercicio 2024 se atendieron a 2,646 productores de los cuales 366 fueron mujeres y 2,280 fueron hombres.

---

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Es igualitario.



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Programa de Abasto Social de Leche a cargo de Liconsa, S.A. de C.V.

**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:** 101. 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 Objetivo del PASL se define como las personas con carencia por acceso a la alimentación y que pertenecen a cualquiera de los siguientes grupos:

- 1- Niñas y niños de 6 meses a 12 años de edad.
- 2- Mujeres y hombres adolescentes de 13 a 15 años.
- 3- Mujeres en periodo de gestación o lactancia.
- 4- Mujeres de 45 a 59 años.
- 5- Personas con enfermedades crónicas y personas con discapacidad, con vigencia indefinida.
- 6- Personas adultas de 60 y más años de edad, con vigencia indefinida.

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

Impulsar la economía familiar y la alimentación sana y nutritiva a través del abasto de leche de calidad a precio preferencial para los beneficiarios, especialmente niñas, niños y adultos mayores.

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

Mejorar el acceso a la alimentación nutritiva para aquellas personas que tengan carencia en dicho rubro y que sean integrantes de las familias beneficiarias, mediante la distribución 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.

A través de la promoción del PASL, se ha logrado revertir la tendencia a la baja del padrón de beneficiarios, garantizando la disponibilidad de la leche fortificada al mantener un adecuado suministro de materias primas para el cumplimiento de los programas de producción y distribución.

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

Causas principales para no alcanzar la meta propuesta:

- Disminución de solicitudes de inscripción al PASL.
- Situación socioeconómica de la población.
- Movimientos poblacionales ocasionados por la migración.

Actualmente el Padrón de Personas Beneficiarias ha mostrado un incremento notable debido a que las acciones ejecutadas para su reactivación han sido constantes y alineadas a las metas anuales establecidas.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Programa de 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

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

Definición de la población objetivo
Población que habita en localidades con más de 200 habitantes y se encuentra en situación de carencia por acceso a la alimentación, las cuales ascienden a 38,783 localidades objetivo a nivel nacional.

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

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
Tiendas comunitarias en operación que cuentan con una mujer como encargada de tienda.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
Al cierre de mayo de 2024, el 63.8% de las tiendas comunitarias en operación (15,614 de 24,486) cuentan con una mujer como encargada de tienda.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

**Ramo:** 08 Agricultura y Desarrollo Rural

**Clave de la UR:** JBP

**Nombre de la UR:** Seguridad Alimentaria Mexicana

**Clave del Pp:** S290

**Nombre del Pp:** Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

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

#### Definición de la población objetivo

Las reglas de operación del Programa de Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos para el ejercicio 2024, especifican lo siguiente:

**“Artículo 10.** La población objetivo del Programa para los Precios de Garantía, cuyo acopio es realizado por SEGALMEX o LICONSA, se define de la siguiente manera para cada producto, además de las especificaciones mencionadas en el Artículo 3:

**I. Maíz de pequeños productores:** todos los productores poseedores de una superficie de cultivo de hasta 5 hectáreas. En este límite, las fracciones de hectárea hasta 0.5 se redondeará al número inferior.

**II. Frijol:** todos los productores poseedores de una superficie de cultivo de hasta 30 hectáreas de temporal o 5 hectáreas de riego. En estos límites, las fracciones de hectárea hasta 0.5 se redondeará al número inferior. (.....)”.

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

**I. Maíz de medianos productores:** todos los productores de maíz con tierras de temporal o de riego con más de 5.6 y hasta 50 hectáreas en propiedad o usufructo que comercialicen formalmente. En este límite, las fracciones de hectárea hasta 0.5 se redondearán al número inferior.

**II. Arroz y Trigo:** La totalidad de los productores que destinen su producción a la industria nacional con la limitante del volumen máximo por productor y otras establecidas en los Artículos 6, 7 y 8.

#### 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

## 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 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 Encuesta Nacional en Vivienda 2017 sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres (2017) de la CNDH, dio a conocer los ámbitos donde se percibe mayor desigualdad entre mujeres y hombres: el ámbito de la política (27.6%) y el social (22.2%) son los que registran una mayor percepción de la desigualdad. Asimismo, se observa que sigue persistiendo la idea de que los hombres tienen mejores salarios en México; así lo refirió el 36.6% de las personas encuestadas.

Por otra parte, existe una gran diferencia entre las condiciones laborales de los hombres y de las mujeres, situación que impide el acceso de las mujeres a un empleo en igualdad de condiciones. Al respecto, el Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2017, destaca que las mujeres representan más de la mitad del total de personas empleadas en las 49 instituciones de la APF que consideró el estudio, es decir 53.5%. Sin embargo, aunque se observó que en las jefaturas de departamento hay un incremento de participación de mujeres, a nivel de direcciones de área el porcentaje de mujeres se reduce.

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 Mexicana a través del Programa de Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos coadyuva a los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres.

El sector agrícola presenta bajos rendimientos en muchos países en desarrollo, en parte porque las mujeres no tienen igualdad de acceso a los recursos y oportunidades que necesitan para ser más productivas. La brecha de género supone un coste real para la sociedad en términos de merma de la producción agrícola, la seguridad alimentaria y el crecimiento económico. Promover la igualdad de género no solo es bueno para las mujeres, sino también para el desarrollo agrícola.

Si las mujeres en las zonas rurales tuvieran el mismo acceso que los hombres a la tierra, la tecnología, los servicios financieros, la educación y los mercados, se podría incrementar la producción agrícola y reducir entre 100 y 150 millones el número de personas hambrientas en el mundo, según indicó hoy la FAO al publicar su informe anual sobre el estado mundial de la agricultura y la alimentación (SOFA 2010-11).

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

Los rendimientos en las tierras que controlan las mujeres son menores que las que gestionan los hombres, según el informe. Pero ello no se debe a que las mujeres sean peores agricultoras que los hombres. Sucede sencillamente que no tienen el mismo acceso a los insumos. Si lo tuvieran, sus rendimientos serían los mismos que los de los hombres, producirían más y la producción agrícola en su conjunto se incrementaría, según la FAO.

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

El Programa apoya a hombres y mujeres por igual, sin distinción alguna. Incluso en las Reglas de Operación 2024 en el artículo 39, se establece que se garantiza que las mujeres accedan a los beneficios establecidos en las Reglas de Operación en igualdad de condiciones, contribuyendo al ejercicio pleno de sus derechos.

Asimismo, con el objetivo de generar las condiciones necesarias para el acceso equitativo en términos de disponibilidad, accesibilidad y calidad en las acciones que realiza este programa; se respetará el derecho de las personas, tomando en cuenta un enfoque de derechos ante la situación de vulnerabilidad de los grupos históricamente discriminados. Con base en lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el segundo trimestre del ejercicio fiscal 2024 en el marco del Programa de Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos se acopió grano maíz y frijol del ciclo agrícola primavera-verano 2023.

En este sentido, los resultados obtenidos del beneficio a mujeres derivado de la apertura de alrededor de 528 centros de acopio son los siguientes:

#### **Indicador 1. Productoras que reciben precios de garantía por la entrega de sus productos a SEGALMEX (maíz de pequeños productores y frijol).**

Se benefició a un total de **5,624** pequeños productores, de los cuales **1,685 son mujeres** lo que representa el **29.96%**, por otra parte respecto a los rangos de edad que tienen las beneficiarias, se encontró que el **18%** tiene una edad entre 15 y 29 años, **32%** de las beneficiarias tiene una edad entre 30 a 44 años, **31%** tienen una edad entre 45 a 59 años, y **20%** son mujeres de 60 años o más, por lo que se puede concluir que las beneficiarias del programa son mujeres en edad productiva entre 30 a 59 años.

**Cuadro 1**

RANGO DE EDAD (AÑOS)	NÚM. DE BENEFICIARIAS	PORCENTAJE (%)
15 a 29	296	18%
30 a 44	541	32%
45 a 59	517	31%
60 y más	331	20%
<b>Total</b>	<b>1,685</b>	<b>100%</b>

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

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON  
EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES****INFORMACIÓN CUALITATIVA****Avance y explicación sobre los resultados alcanzados****Cuadro 2**

<b>ESTADO</b>	<b>NÚM. DE BENEFICIARIAS</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
Chiapas	535	31.75
Jalisco	300	17.80
México	124	7.36
Michoacán	118	7.00
Guerrero	116	6.88
Zacatecas	103	6.11
Nayarit	99	5.88
Oaxaca	79	4.69
Veracruz	54	3.20
Durango	36	2.14
San Luis Potosí	27	1.60
Puebla	26	1.54
Guanajuato	17	1.01
Morelos	14	0.83
Tlaxcala	14	0.83
Sinaloa	8	0.47
Campeche	5	0.30
Hidalgo	4	0.24
Chihuahua	3	0.18
Querétaro	3	0.18
<b>TOTAL</b>	<b>1,685</b>	<b>100.00</b>

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

Con lo anterior se observa que los estados con mayor número de beneficiarias son Chiapas, Jalisco, México, Michoacán, Guerrero, Zacatecas y Nayarit, los cuales se concentra el **82.79%** de mujeres beneficiarias.

Cabe precisar que la información anterior, únicamente corresponde al periodo del segundo trimestre del ejercicio 2024, asimismo las diferencias entre el avance reportado al periodo (abril-junio) y la meta establecida al mismo periodo, se debe a que, el Programa S290 Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos, otorga el beneficio del precio de garantía bajo demanda del productor, es decir, que las metas establecidas son orientativas y se establecen considerando las proyecciones de acopio y los resultados

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

obtenidos en ejercicios anteriores, no obstante el número de beneficiarios efectivamente atendidos pueden variar en función al número de productores que acuden a los centros de acopio, solicitan el precio de garantía y cumplen con los requisitos y criterios de elegibilidad.

Además, es importante mencionar que el porcentaje de atención a mujeres señalado anteriormente en el reporte del segundo trimestre se realizó en función al total de beneficiarios al periodo, es decir, 5,624 y no considerando el denominador de la meta anual (66,250).

#### Indicador 2. Incentivos de trigo, arroz y maíz de medianas productoras

Se benefició a un total de **2,968 pequeños y medianos productores**, de los cuales **1,064** son mujeres lo que representa el **35.85 %**, por otra parte respecto a los rangos de edad que tienen las beneficiarias, se encontró que el **15.23 %** de las beneficiarias tiene una edad entre 15 a 29 años, **25.85 %** se encuentran en el rango de entre 30 a 44 años, siendo un mayor porcentaje de mujeres de 45 a 59 años con el **32.24%**, por lo que se puede concluir que las beneficiarias del programa que reciben incentivos por la comercialización de sus granos son mujeres maduras. Es importante resaltar que el **26.69 %** corresponde a las mujeres beneficiarias de entre 60 y más.

**Cuadro 3**

RANGO DE EDAD (AÑOS)	NÚM. DE BENEFICIARIAS	PORCENTAJE (%)
15 a 29	162	15.23%
30 a 44	275	25.85%
45 a 59	343	32.24%
60 y más	284	26.69%
<b>Total</b>	<b>1,064</b>	<b>100.00%</b>

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

**Cuadro 4**

ESTADO	NÚM. DE BENEFICIARIAS	PORCENTAJE (%)
Sonora	338	31.77%
Sinaloa	309	29.04%
Nayarit	150	14.10%
Jalisco	66	6.20%
Guanajuato	60	5.64%
Tamaulipas	47	4.42%
Michoacán de Ocampo	39	3.67%
Baja California	21	1.97%
Chihuahua	14	1.32%
Campeche	10	0.94%



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados			
	Baja California Sur	3	0.28%
	Querétaro	3	0.28%
	Hidalgo	2	0.19%
	Tabasco	1	0.09%
	Veracruz de Ignacio de la Llave	1	0.09%
	<b>TOTAL</b>	<b>1,064</b>	<b>100.00%</b>

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

Con lo anterior se observa que los estados con mayor número de beneficiarias son Sonora, Sinaloa, Nayarit, Jalisco y Guanajuato, en los cuales se concentra el **86.75%** de mujeres beneficiarias.

Cabe precisar que la información anterior, únicamente corresponde al periodo del segundo trimestre del ejercicio 2024, asimismo las diferencias entre el avance reportado al periodo (abril-junio) y la meta establecida al mismo periodo, se debe a que, el Programa S290 Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos, otorga el beneficio del incentivo bajo demanda del productor, es decir, que las metas establecidas son orientativas y se establecen considerando las proyecciones y resultados obtenidos en ejercicios anteriores, no obstante el número de beneficiarios efectivamente atendidos pueden variar en función al número de productores que solicitan el incentivo, y cumplen con los requisitos y criterios de elegibilidad.

Además, es importante mencionar que el porcentaje de atención a mujeres señalado anteriormente en el reporte del segundo trimestre se realizó en función al total de beneficiarios al periodo, es decir, 2,968 y no considerando el denominador de la meta anual (52,662).

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

---

---

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

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 en donde aún no se ha llegado para garantizar el beneficio equitativo en la entrega de los subsidios.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Fertilizantes

**Ramo:** 08 Agricultura y Desarrollo Rural

**Clave de la UR:** 311

**Nombre de la UR:** Dirección General de Suelos y Agua

**Clave del Pp:** S292

**Nombre del Pp:** Fertilizantes

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

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

#### Definición de la población objetivo

Población productora agrícola dedicada a la producción de cultivos prioritarios

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

En el mundo hay 4,040 millones de mujeres. En México viven 67.3 millones, de las cuales 14.2 millones (22.1%), viven en localidades rurales, de las cuales 1 millón 5 mil mujeres trabajan en el sector primario desempeñando diferentes actividades: el 84.6 % se dedican a actividades que tienen que ver con la agricultura, el 12.5% a la ganadería, el 1.7 % a la pesca y el 1.2 % a otras actividades.

Del total de mujeres que trabajan en el sector primario, el 97.8% además de trabajar realizan otra actividad. La contribución de las mujeres rurales del país es de suma importancia, no solo por las actividades que realizan en el hogar (en zonas con altos índices de migración son jefas de familia), si no por la generación de bienes y servicios relacionados con la producción agroalimentaria y pesquera nacional.

A pesar de que las mujeres son una pieza importante para la producción de alimentos y el desarrollo del campo mexicano, enfrentan grandes desventajas como: las unidades de producción que ocupan son de menor superficie, de menor acceso a créditos, asistencia técnica, capacitación, no cuentan con la titularidad de los derechos agrarios, su participación se limita en los programas gubernamentales, por lo que existe una brecha de desigualdad entre hombres y mujeres en el medio rural que se ha estado acortando

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

El Programa de Fertilizantes durante el ejercicio fiscal 2020 al 2023 benefició a aproximadamente un 44 % de mujeres.

### 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.
- 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 para cada entidad.
- A partir de 2023 el Programa de Fertilizantes es de Cobertura nacional por lo que se incrementa el número de mujeres apoyadas, reflejándose un avance de acuerdo con lo siguiente:

Ejercicio Fiscal	Número de mujeres apoyadas	Tasa de crecimiento de apoyo a la mujer de un ejercicio fiscal a otro (%)	% de mujeres apoyadas respecto del total de apoyos entregados por ejercicio fiscal
2020	163,524	-	44
2021	176,609	8	45
2022	343,166	94	42
2023	661,203	92	37

En este sentido, para el ejercicio fiscal 2024, el Programa de Fertilizantes seguirá siendo de cobertura nacional, con lo que se espera entregar el apoyo de fertilizante para al menos 500 mil productoras agrícolas.

Con esto el Programa contribuye a reducir la pobreza rural y a mejorar la soberanía alimentaria, disminuyendo la brecha de desigualdad entre los hombres y las mujeres del medio rural.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al segundo trimestre, la Dirección General de Suelos y Agua, en su carácter de Unidad Responsable del Programa ha realizado la distribución en 32 entidades federativas y la entrega de fertilizantes en 31, en los cuales se ha entregado 812,528.50 toneladas de Fertilizantes, en beneficio de 2,761,538 hectáreas, como apoyo a 1,759,960 personas productoras de cultivos prioritarios, de los cuales 651,439 son mujeres, lo que representa un 37.01% de apoyo a las mujeres, respecto del total apoyado por el Programa de Fertilizantes y un 32.57% respecto a lo programado en el indicador de género del Programa S292 Fertilizantes, para el ejercicio fiscal 2024, dedicadas a la producción de cultivos como arroz, maíz, frijol y milpa principalmente.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Una de las limitantes para el incremento del porcentaje de atención a la mujer para el ejercicio fiscal 2023 y 2024 deriva en que la mayor cantidad de personas productoras que acceden de manera directa al Programa de Fertilizantes corresponden a productores (as) verificadas del padrón de Producción para el Bienestar, en el cual se observa un rezago en el apoyo a la mujer rural.

La ampliación de cobertura del Programa a nivel nacional, a partir del 2023, contribuye a la autosuficiencia alimentaria del país y a mitigar la pobreza alimentaria en beneficio de personas productoras agrícolas dedicadas a los cultivos prioritarios, lo que permite mitigar la brecha de igualdad entre hombres y mujeres.

Derivado del incremento de la meta de personas productoras agrícolas a atender que corresponde a 2,227,048, así como al porcentaje de avance del Programa al trimestre que se reporta (80%) respecto del total publicado, se puede notar un 12.57% de apoyos otorgados a las mujeres rurales respecto de la meta programada.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Producción para el Bienestar

**Ramo:** 08 Agricultura y Desarrollo Rural.

**Clave de la UR:** 215

**Nombre de la UR:** Dirección General de Apoyos Productivos Directos.

**Clave del Pp:** S293

**Nombre del Pp:** Producción para el Bienestar.

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

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

#### Definición de la población objetivo

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, nopal, miel o leche.

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

El Programa Producción para el Bienestar apoya de forma equitativa a productoras y productores que cuenten con la propiedad o posesión de terrenos agrícolas, los cuales deben de estar registrados en el Padrón de dicho Programa.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El Programa Producción para el Bienestar en el ejercicio fiscal 2024, tiene un avance de 653,365 mujeres apoyadas con un monto de 4,792.0 millones de pesos, lo que representa aproximadamente el 35.5% respecto del total de productores beneficiarios del Programa en dicho periodo (1,841,855).

---

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

No se detectaron obstáculos en la operación del Programa Producción para el Bienestar durante el avance de 2024.

Las personas productoras cuentan con liquidez para realizar las labores productivas en sus predios.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 08 Agricultura y Desarrollo Rural.

**Clave de la UR:** 100

**Nombre de la UR:** Comisión Nacional de Acuicultura y Pesca

**Clave del Pp:** S304

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

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

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

#### Definición de la población objetivo

Personas físicas que se dediquen a la actividad pesquera y/o acuícola y que estén registradas en el Padrón de Productores de Pesca y Acuicultura del componente.

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

La Comisión Nacional de Acuicultura y Pesca (CONAPESCA) coadyuvando con lo que establece la Ley de Desarrollo Rural Sustentable, impulsa políticas, acciones y programas considerados prioritarios para el desarrollo del país, a fin de corregir disparidades de crecimiento a través de la atención diferenciada a las regiones de mayor rezago, observando un enfoque productivo de desarrollo rural sustentable.

En tal sentido, en el marco del Programa de Fomento a la Agricultura, Ganadería, Pesca y Acuicultura se contribuye con la autosuficiencia alimentaria, a través del componente Bienpesca, mediante el otorgamiento de un apoyo económico directo de 7,500 pesos para el beneficio del sector pesquero y acuícola; contando con una cobertura nacional, y permitiendo generar las condiciones de igualdad necesarias para un desarrollo territorial con inclusión y justicia social.

Para el presente ejercicio 2024 se programó una meta del 23% de atención a mujeres, considerando el presupuesto autorizado, y permitiendo con ello seguir impulsando a las mujeres del sector pesquero y acuícola nacional.

No se omite 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.

### 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 2024 publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de diciembre de 2023, en lo que concierne al Componente Bienpesca, operado por esta Comisión Nacional, se define con una cobertura nacional, y como se mencionó anteriormente, se coadyuva con la autosuficiencia y seguridad alimentaria, generando con ello condiciones de igualdad con inclusión y justicia social.

Asimismo, el hecho de que en el PEF 2024, en su Anexo 13 se enmarca este programa presupuestario con recursos destinados a la Equidad de Género, se ha logrado abatir esas brechas de desigualdad, y se ha contribuido a una participación más incluyente de las mujeres en las actividades pesqueras y acuícolas en México.

Para el presente ejercicio se programó una meta de apoyo de 44,411 mujeres dedicadas a las actividades pesqueras y acuícolas, lo que representa un 23% sobre el total de personas físicas que son productores pesqueros y/o acuícolas apoyados por el programa en el año 2024. Al 30 de junio de 2024 se ha logrado apoyar con \$333.05 MDP a 44,407 mujeres otorgando un apoyo económico directo por la cantidad de \$7,500 pesos. Las mujeres que recibieron el apoyo durante el primer semestre representan un 23% del total del padrón de personas beneficiadas en el año.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se puede señalar que las limitantes que persisten en una cultura que aún restringe la participación de la mujer en actividades productivas que se reducían sólo al género masculino, 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

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

#### Definición de la población objetivo

- a) 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, así como,
- b) Personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, acreditadas por la autoridad comunitaria del pueblo y/o comunidad correspondiente, como pequeños productores acuícolas

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

La actividad acuícola del país confirma una preponderancia del quehacer de los hombres en la acuicultura. El componente de Recursos Genéticos Acuícolas, en 2020 Y 2021 reflejó dicha situación, ya que, de las solicitudes recibidas para asignar semilla genética, sólo el aproximadamente el 20% eran de mujeres, mientras que el 80% era de hombres. Para el ejercicio 2022, y gracias a la difusión del Componente, el 30% de las solicitudes correspondieron a mujeres, y el 70% a hombres, sin embargo, para el ejercicio 2023, aumentó el porcentaje de mujeres solicitantes al 40.9%, y aunque se ha ido observando un aumento en la proporción de mujeres con respecto a los primeros ejercicios en que se ha ejecutado el Componente.

En relación con los beneficiarios del Subcomponente Semilla Acuícola, y gracias a los criterios de priorización establecidos en las Reglas de Operación, ha sido posible incrementar poco a poco la proporción de mujeres beneficiarias de un 19.13% alcanzado en 2020, a un 37.46% en 2021, y a más del 60% en los ejercicios 2022 y 2023.

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

El componente se propone para este ejercicio 2024, reducir la brecha y poder incrementar al 40% o más los apoyos a mujeres, así como impulsar el bienestar de pequeñas productoras acuícolas de especies de interés comercial para la alimentación, a través del aumento de su productividad, mediante el uso organismos de calidad genética mejorada, provenientes de laboratorios de producción certificados e investigación en mejora genética.

Entre los criterios de priorización se encuentra la atención prioritaria a mujeres, se ha hecho especial énfasis en la difusión del Componente, con el objetivo de llegar a un mayor número de comunidades de pequeñas productoras acuícolas o pesqueras. Asimismo, se implementaron facilidades en los criterios y requisitos para las personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, acreditadas por la autoridad comunitaria del pueblo y/o comunidad correspondiente, como pequeños productores acuícolas, de manera que el apoyo pueda llegar a más mujeres

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cierre del segundo trimestre de 2024, el Componente ha concluido con el periodo de ventanilla y la recepción de solicitudes, se envió mediante oficio el requerimiento para solventar las inconsistencias y/o faltantes en los documentos presentados por las personas solicitantes; la Instancia Ejecutora finalizó la fase de revisión, ponderación y priorización de solicitudes y se envió el dictamen positivo a 368 solicitudes del Subcomponente Semilla Acuícola, y 6 proyectos de investigación del Subcomponente Líneas Genéticas Mejoradas que alcanzaron la suficiencia presupuestaria, y se encuentra en el proceso de formalización de instrumentos jurídicos y la planeación de las entregas de insumos biológicos. A la fecha no se ha entregado el recurso a ninguna persona beneficiaria.

Para este ejercicio, de un total de 1,360 solicitudes recibidas para el Subcomponente Semilla Acuícola, 669 corresponden a mujeres, lo que representa el 49.19%, por lo que gracias a la difusión del componente se ha llegado a más pequeñas productoras acuícolas o pesqueras que en ejercicios anteriores, logrando un equilibrio en la participación al Componente.

Sobre el particular, y respecto a los solicitantes con dictamen positivo para el Subcomponente Semilla Acuícola para este ejercicio, de un total de 368 beneficiarios, 342 corresponden a mujeres, lo que representa un 92.93%, ya que, de conformidad con el numeral I, inciso e, del Artículo 66: Criterios de Selección y priorización de las Reglas de Operación, se considera como prioritaria a la población solicitante de mujeres.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Hasta el momento, con las acciones concluidas y en proceso del Subcomponente, y dando cumplimiento a las Reglas de Operación, no se identifican obstáculos que impliquen no dar cumplimiento al compromiso establecido. Se está evaluando la oportunidad de poder reducir la brecha de desigualdad entre las mujeres y los hombres, a efecto de incrementar en el tiempo la participación de las mujeres en el subcomponente. Dado que los solicitantes se registran de manera libre a la apertura de ventanilla, se considera un área de oportunidad hacer hincapié en la promoción del programa el apoyo a mujeres.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Definición, conducción y supervisión de la política de comunicaciones y transportes

**Ramo:** 09 Comunicaciones y Transportes

**Clave de la UR:** 300

**Nombre de la UR:** Subsecretaría de Transporte

**Clave del Pp:** P001

**Nombre del Pp:** Definición, conducción y supervisión de la política de comunicaciones y transportes

**Tipo de acción:** 101. 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.

#### Definición de la población objetivo

Todas las personas trabajadoras de la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes, en las Unidades Administrativas Centrales, Centros SCT, así como los organismos desconcentrados y descentralizados del Sector.

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

Actualmente en la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes, se encuentran adscritas en las unidades administrativas centrales y centros SCT, 9,002 personas, lo cual está conformado en un cuarenta y uno por ciento por mujeres del total de la población trabajadora y un cincuenta y ocho por ciento por hombres. De la proporción conformada por mujeres, el 79.21% son niveles operativos, el 7.38% son enlaces, el 12.93% son mandos medios y mandos superiores lo conforman el 0.48%. Por otro lado, de la proporción de hombres, el 67.44 % son personas trabajadoras de nivel operativo, el 12.21% son enlaces, el 19.3% son niveles de mandos medios y el 1.04% son mandos superiores.

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

De los requisitos que son necesarios para el mantenimiento de la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la Secretaría ha coordinado diversas acciones afirmativas que son vinculadas al cumplimiento de los requisitos críticos y no críticos de esta norma mexicana, a través de la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género, también se incorpora la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras con igualdad de trato y de oportunidades.

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

Actualmente la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes, cuenta con la certificación nivel plata en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, por su parte los todos los Centros SCT (31), que son las representaciones de la Secretaría en cada uno de los Estados que integran la Federación, cuentan con una certificación individual en esta misma norma mexicana, teniendo un alcance total para la implementación de las acciones a favor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para el segundo trimestre de 2024, en el sentido del mantenimiento de la certificación, se encuentra publicada en la página institucional de la Secretaría la actualización de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la SICT, en el apartado de igualdad de género y considera a todas las personas trabajadoras, sin importar su tipo de contratación, actualmente es difundida a todas las unidades administrativas centrales y Centros SCT para su cumplimiento; se cuenta con un grupo de Trabajo para la igualdad laboral y no discriminación en la SICT, así mismo cada Centros SCT, cuenta con un grupo encargado de la vigilancia de estas acciones y la implementación de la NMX-R-025-SCFI-2015.

Adicionalmente, respecto a las acciones vinculadas al cumplimiento del Código de Ética de la Administración Pública y el Código de Conducta de la SICT, se impulsa la capacitación y sensibilización de las personas servidoras públicas, para la promoción de la cultura de ética e integridad pública, por lo que se impulsa la formación con igualdad de oportunidades, vinculado al Programa Anual de Capacitación de la Secretaría, el cual tiene 4 categorías, una de ellas destaca para el reporte de estos procesos que refiere a la capacitación en derechos humanos, igualdad y equidad de género, con cursos como "Viviendo en equidad" "Curso de violencia política contra las mujeres en razón de género delitos electorales" y "Autonomía y Derechos Humanos de las Mujeres" con la participación de 2,303 hombres y 1,893 mujeres.

Así mismo, y a través de la Dirección Coordinadora de Igualdad de Género y con la finalidad de realizar acciones afirmativas a favor de la igualdad de género y para la erradicación de toda forma de violencia contra las mujeres, se realizó un taller "Pautas para hablar y escribir con expresiones incluyentes" dirigido a todas las personas Enlaces de Género y personas adscritas a sus áreas, así mismo se sensibilizó a través de infografías sobre el Día Internacional de las Mujeres Matemáticas, Día Internacional contra la Homofobia, Lesbofobia, Transfobia y Bifobia, sobre la Paridad de Género, Día Mundial contra el Trabajo Infantil, el Día Internacional de la Educación No Sexista, Día Internacional de las personas sordociegas y Día Mundial de la Diversidad Sexual.

Así mismo se difunde la importancia de la corresponsabilidad que tiene el objetivo de alcanzar la igualdad de género y fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral a través del equilibrio. Actualmente se trabaja en la rehabilitación del Centro de Iniciación Artística y Deportiva Infantil (CIADI) y el Centro de Atención a Jubilados (CEAJUBI) a fin de que llevar cabo en el mes de agosto actividades (Curso de verano) enfocadas en las hijas e hijos de las personas servidoras públicas de la SICT.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se continúa con la realización de acciones de sensibilización para la incorporación de la perspectiva de género en la Secretaría, a través de la Red de Personas Enlaces de Género, pertenecientes a diversas unidades administrativas de la Secretaría y Centros SCT. Por otro lado, la incorporación de medidas de flexibilización de horario del personal de confianza ha sido un reto difícil de enfrentar debido a la normatividad vigente en el Servicio Profesional de Carrera, y la ocupación de puestos de confianza, que permitan permear la incorporación de estas medidas de conciliación de forma universal a todas las personas trabajadoras.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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 del comercio exterior y atracción de inversión extranjera directa

**Ramo:** 10 Economía

**Clave de la UR:** 530

**Nombre de la UR:** Unidad de Inteligencia Económica Global

**Clave del Pp:** F003

**Nombre del Pp:** Promoción del comercio exterior y atracción de inversión extranjera directa

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 102. Coordinación de acciones de igualdad entre las mujeres

#### Definición de la población objetivo

Mujeres empresarias interesadas en participar del comercio exterior.

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

Las mipymes, en especial las lideradas por mujeres, enfrentan condiciones adversas que las limitan para incorporarse de forma competitiva e incrementar su participación en el comercio exterior.

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

Iniciativas de vinculación, divulgación de información y/o capacitación que potencialicen las actividades productivas y empresariales de las mujeres, para su inclusión en el comercio exterior.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al segundo trimestre se han concretado 3 iniciativas.

- Elaboración y publicación del dossier "Mipymes mexicanas: motor de nuestra economía" y lanzamiento (27 de junio).
- 3 Talleres de inducción del programa *Partnering in Business with Germany* realizados en los meses de abril y mayo, derivados de la primera convocatoria dirigida a mujeres denominada "Women in Business", cuyo objetivo es que mipymes mexicanas lideradas por mujeres puedan establecer relaciones de negocios o alianzas a largo plazo con pymes alemanas, recibiendo 373 postulaciones

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

de empresarias, de las cuales 100 fueron seleccionadas para entrevista y 74 de ellas quedaron aceptadas en el programa.

- Actividades para la negociación del Capítulo de Género y Comercio en el TLC Chile – México, a fin de generar herramientas de vinculación comercial entre las empresas lideradas por mujeres en ambos países. El capítulo de Género y Comercio busca promover el empoderamiento económico de las mujeres a través de su inclusión en el comercio exterior. Se celebraron 5 rondas de negociación durante los meses de abril a junio.

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

Hasta el momento no existe ningún obstáculo.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 10 Economía

**Clave de la UR:** 710

**Nombre de la UR:** Dirección General de Recursos Humanos

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de apoyo administrativo

**Tipo de acción:** 101. 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 de la dependencia con miras a impactar a todas las personas servidoras públicas adscritas a la misma.

#### 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) 2023, con una participación de 2,352 personas servidoras públicas de la SE, lo que representa la totalidad de su personal.

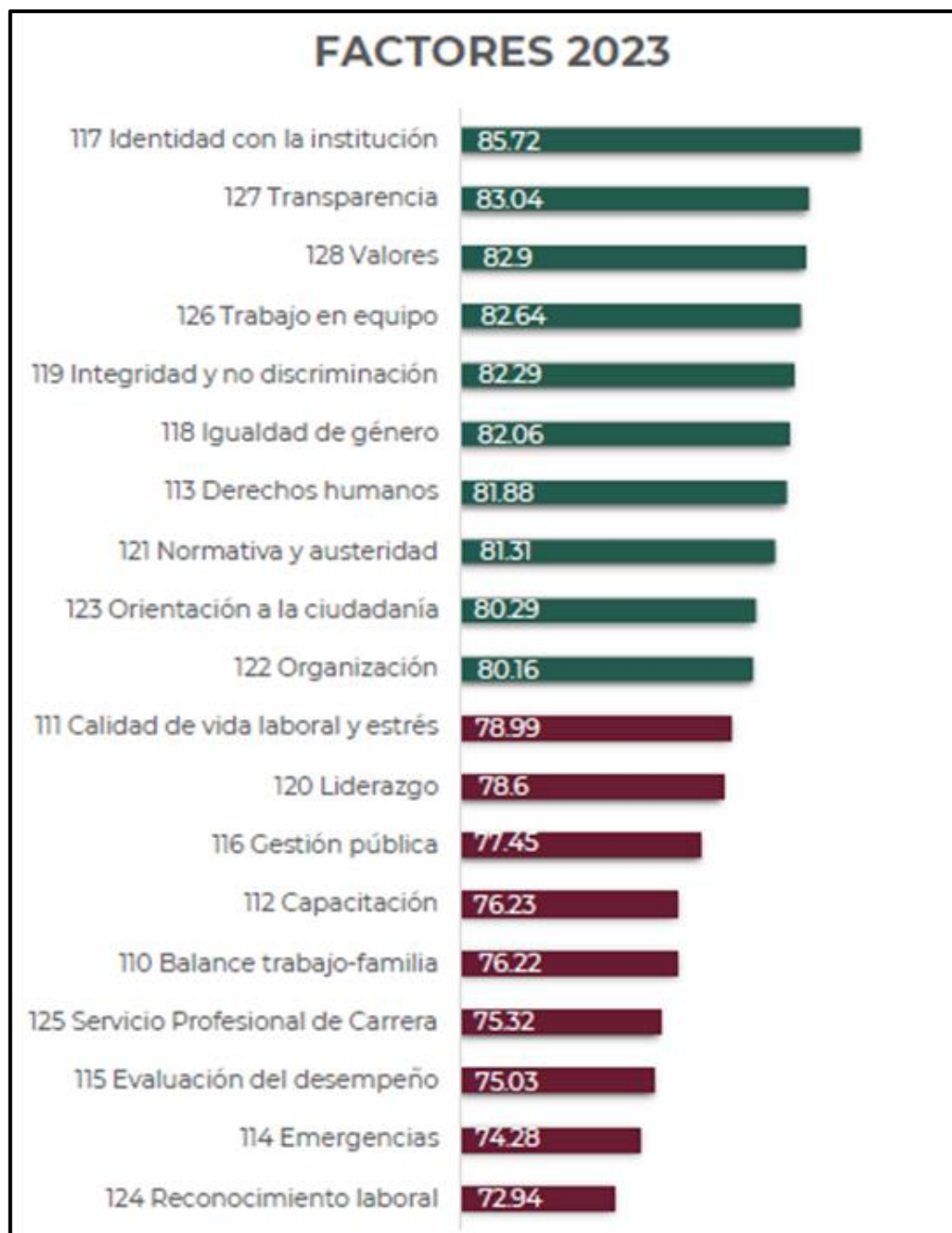
Lo anterior equivale a la participación de 1,256 fueron mujeres, 1,064 fueron hombres y 32 se reconocen como persona no binaria; representando un 53.4%, 45.2% y 1.4% respectivamente. La mayor participación sigue siendo por parte de las mujeres.

Mediante el factor 118. IGUALDAD DE GÉNERO, se evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el acceso de bienes y servicios públicos a mujeres y hombres con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades, a los programas, beneficios institucionales, empleos, cargos y comisiones gubernamentales; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Además, el factor 119. INTEGRIDAD 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; así como su actuar con integridad, honestidad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

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

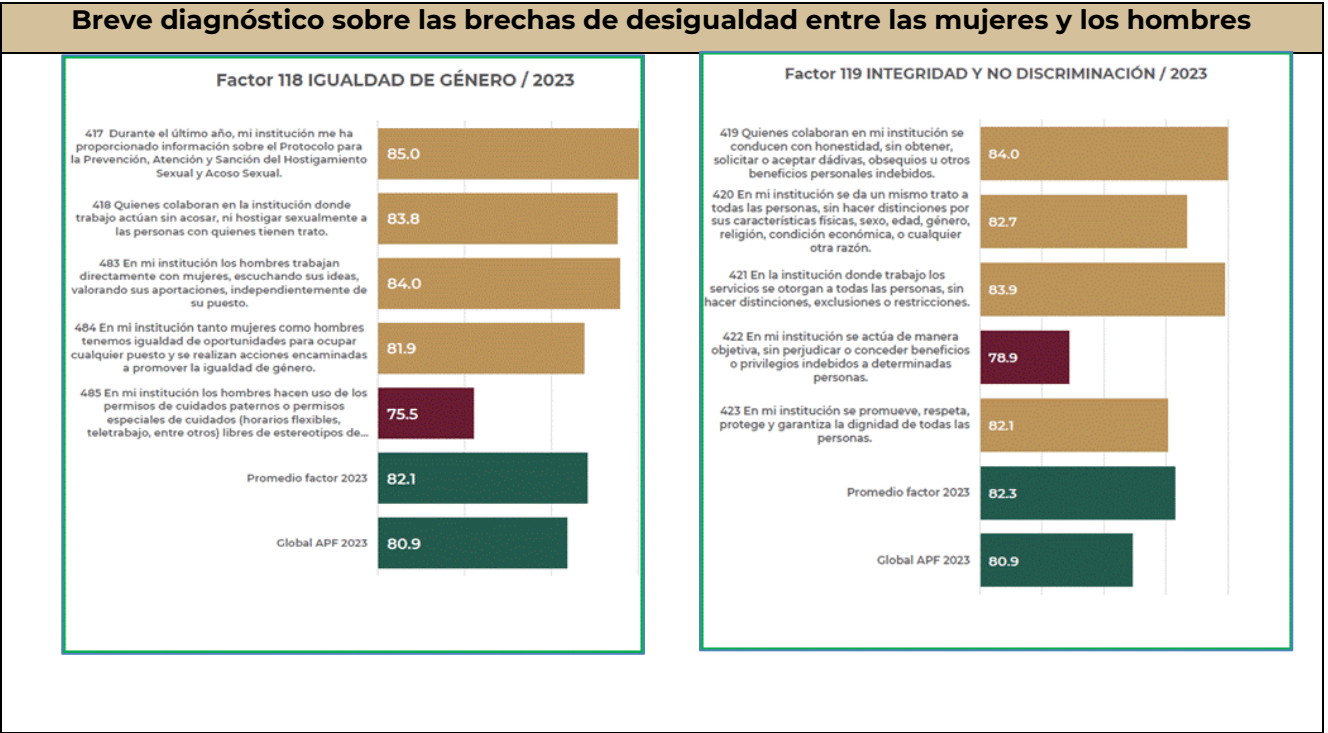
La siguiente gráfica muestra los 19 factores que se midieron en la Encuesta para conocer la percepción de las personas servidoras públicas sobre el clima y cultura organizacional de la Secretaría de Economía:





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)
<p>No se cuenta explícitamente con “acciones afirmativas” en la SE. Sin embargo, las funciones que tiene la Unidad de Igualdad de Género son:</p> <p>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.</p> <p>Asimismo, mediante el Código de Conducta de la Secretaría de Economía, se dará seguimiento a los principios que a continuación se describen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ejercer sus derechos.</li><li>Potenciar el desarrollo de las capacidades, habilidades y de crecimiento de las personas servidoras públicas que coordinamos, sin distinción de género, libre de roles que no sean congruentes con la igualdad de derechos y oportunidades.</li><li>Garantizar un trato igualitario en el trabajo cotidiano, con respeto a los derechos y obligaciones de las personas servidoras públicas.</li></ul>

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

- Atender en forma cordial y amable a la ciudadanía, así como a nuestras compañeras y compañeros de trabajo, sin importar el sexo, preferencias sexuales, condición física y/o económica o cualquier otro aspecto.
- Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres para que contribuya al cumplimiento del mandato legal y de los objetivos institucionales.

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Sensibilización:

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

No.	Número de boletín	Tema	Fecha de envío
1.	065	Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo.	02/04/2024
2.	067	Cursos INMUJERES.	04/04/2024
3.	069	Día Mundial de la Salud.	09/04/2024
4.	064	Cursos CDNH.	10/04/2024
5.	065	Cursos CDHCM.	10/04/2024
6.	082	Trae a tus hijos al Censyc el viernes 26 de abril.	23/04/2024
7.	085	Día Internacional de las Niñas en las TIC.	25/04/2024
8.	089	Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	29/04/2024
9.	092	Día del niño y de la niña en México.	30/04/2024
10.	094	Nuevas Condiciones Generales de Trabajo.	30/04/2024
11.	097	Día Internacional del trabajo.	02/05/2024
12.	108	Curso de CONAPRED.	08/05/2024
13.	S/N	Mensaje con motivo del Día de las Madres.	10/05/2024
14.	111	Cuarta Convocatoria Personas Consejeras.	13/05/2024
15.	121	Día Internacional de la Mujer Empresaria (3er viernes de mayo).	17/05/2024
16.	118	Día Internacional de la Convivencia en Paz.	17/05/2024
17.	123	Cursos CDHCM .	20/05/2024
18.	124	¿Conoces las funciones que realiza una Persona Consejera .	20/05/2024
19.	125	Cursos CNDH.	21/05/2024
20.	130	¿Conoces las funciones que realiza una Persona Consejera?.	23/05/2024
21.	134	Día Internacional de Acción por la Salud de la Mujer.	28/05/2025
22.	135	Conoce el propósito del "Protocolo para la prevención atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual".	29/05/2024
23.	137	Cursos CDHCM .	03/06/2024

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados				
24.	140	Salas de Lactancia.	05/06/2024	
25.	141	Hablemos de Masculinidades.	05/06/2024	
26.	145	Desigualdad en cifras.	05/06/2024	
27.	142	Cursos CONAPRED.	06/06/2024	
28.	143	¿Sabes qué es el Lenguaje? Campaña Reconociendo a las mujeres: espacios de trabajo sin estereotipos.	06/06/2024	
29.	144	Lineamientos para el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por paternidad, adopción y cuidados paternos.	06/06/2024	
30.	146	Protocolo para la prevención atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	06/06/2024	
31.	147	Lactancia Materna.	10/06/2024	
32.	148	¿Sabes cómo sumarte a las nuevas masculinidades?	10/06/2024	
33.	143	Protocolo para la prevención atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	10/06/2024	
34.	144	Cursos INMUJERES.	11/06/2024	
35.	147	Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.	11/06/2024	
36.	151	¿Sabes qué es el Lenguaje Incluyente?	11/06/2024	
37.	148	Día Mundial contra el Trabajo Infantil.	12/06/2024	
38.	150	Protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la atención de denuncias y Prevención de Actos de Discriminación	17/06/2024	
39.	151	Curso: Administración Pública Federal libre de violencia.	17/06/2024	
40.	155	Webinar sobre Violencia Vicaria.	19/06/2024	
41.	143	¿Sabes qué es el Lenguaje? Campaña Reconociendo a las mujeres: espacios de trabajo sin estereotipos.	20/06/2024	
42.	150	Día Mundial de los Refugiados.	20/06/2024	
43.	157	Política de Inclusión de personas con discapacidad en la APF.	24/06/2024	
44.	159	Trae a tus hijas e hijos al CENSyC el próximo viernes 28 de junio.	25/06/2024	

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

45.	159	Acude con las Personas Consejeras.	25 /06/2024
46.	160	Día Mundial de la Diversidad Sexual.	25/06/2024
47.	161	Webinar Ley Ingrid.	26/06/2024
48.	157	Responde el cuestionario: Política de inclusión laboral de personas con discapacidad en la APF.	27/06/2024

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Aun cuando en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal DOF 30-11-2018, el Transitorio Vigésimo Primero establece, "El Ejecutivo Federal deberá instituir las Unidades de Género de la Administración Pública Federal en un plazo de 60 días naturales a partir de la entrada en vigor del Decreto", se sigue presentando un desconocimiento de las funciones que tienen las Unidades de Género en la APF con responsabilidad de cumplir los tratados y recomendaciones nacionales e internacionales, así como de generar una política de igualdad al interior, que permita obedecer el mandato internacional de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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 Media Superior

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** A3Q

**Nombre de la UR:** Universidad Nacional Autónoma de México

**Clave del Pp:** E007

**Nombre del Pp:** Servicios de Educación Media Superior

**Tipo de acción:** 102. 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 media superior 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.

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre el indicador reflejó un porcentaje de -3.9% de variación, equivalente a 52,802 mujeres que acceden y permanecen en la educación media superior con respecto de 107,710 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 medio superior enfocados a la igualdad de género.

Corte al 18 de junio 2024.

---

**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:** Servicios de Educación Superior y Posgrado

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** A00

**Nombre de la UR:** Universidad Pedagógica Nacional

**Clave del Pp:** E010

**Nombre del Pp:** Servicios de Educación Superior y Posgrado

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 106. Capacitación permanente dirigida a que las y los servidores públicos se apropien de la perspectiva de género como herramienta de trabajo en la atención integral a víctimas y ofendidos.

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo son las mujeres servidoras públicas que se verán beneficiadas en su vida diaria gracias a las acciones de capacitación y sensibilización sobre perspectiva de género, violencia de género e igualdad entre mujeres y hombres que son dirigidas a todas las personas servidoras públicas.

Se tiene por objetivo capacitar a 148 mujeres.

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

Las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres se hacen presentes de manera cotidiana en diversos ámbitos de la vida de las personas, como lo son el familiar, laboral, escolar y comunitario. La idea de la superioridad masculina frente a lo femenino ha traído consigo el establecimiento de estructuras sociales visibles e invisibles que legitiman la dominación de los hombres sobre las mujeres, fomentando la desigualdad y presentándola como natural. Los estereotipos de género, arraigados históricamente en la vida de las personas y de las sociedades, se expresan en conductas de discriminación, exclusión y violencia. Esto ha causado una diferencia en las oportunidades de las mujeres respecto a los hombres para el acceso, uso y control de los recursos en la esfera pública y privada, limitando el ejercicio pleno de sus derechos.

La capacitación y sensibilización sobre perspectiva de género, violencia de género e igualdad entre mujeres y hombres dirigida a las personas servidoras públicas, es fundamental para prevenir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres al promover la cultura de la denuncia, fomentar el reconocimiento y apropiación de los derechos, el conocimiento de las distintas vías de denuncia, y la apropiación de la perspectiva de género como herramienta de trabajo en la atención a víctimas, lo que permite fortalecer la atención a las víctimas de acoso sexual, hostigamiento sexual o cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación.

---

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

--

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

N/A
-----

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

En este trimestre no se reporta información de avance ya que se programó a reportar de manera anual.
--

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

N/A
-----



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** A00

**Nombre de la UR:** Universidad Pedagógica Nacional

**Clave del Pp:** E010

**Nombre del Pp:** Servicios de Educación Superior y Posgrado

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

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

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo son las mujeres de la comunidad universitaria principalmente del sector estudiantil de las 7 Unidades UPN CDMX, que se verán beneficiadas en su vida diaria gracias a las acciones de capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Pedagógica Nacional. Se tiene por objetivo capacitar a 150 mujeres.

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

Las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres son una realidad presente en diversas esferas de la vida, como lo son el escolar y el comunitario. Por ello es fundamental promover y fomentar una cultura de igualdad sustantiva, inclusión, no discriminación y libre de violencias en la Instituciones de Educación Superior. La idea de la superioridad masculina frente a lo femenino ha traído consigo el establecimiento de estructuras sociales visibles e invisibles que legitiman la dominación de los hombres sobre las mujeres, fomentando la desigualdad y presentándola como natural. Como una Casa de Estudios que forma personas futuras profesionistas en el ámbito de la educación, es necesario brindar herramientas a las mujeres universitarias para que identifiquen y cuestionen estas desigualdades arraigadas, que se manifiestan en forma de discriminación, exclusión y violencia; obstaculizan y limitan el ejercicio pleno de sus derechos.

Desde la Universidad Pedagógica Nacional se tiene el compromiso de garantizar una cultura de respeto e igualdad de oportunidades entre las personas que integran la comunidad universitaria y promover acciones de corresponsabilidad para identificar, prevenir, reconocer, denunciar, atender, sancionar y eliminar todas las formas de discriminación y violencia por razones de género, orientación sexual, origen étnico, grupo etario, discapacidad, condición social, circunstancias de salud, religión, estado civil y opiniones. En ese sentido, la capacitación y sensibilización sobre igualdad entre mujeres y hombres dirigida a toda la comunidad universitaria es fundamental para prevenir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres al promover la cultura de la denuncia, fomentar el reconocimiento y apropiación de los derechos y el

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

conocimiento de las distintas vías de denuncia, lo que contribuye a construir espacios universitarios seguros, respetuosos y libres de violencia contra las mujeres.

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

N/A

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este trimestre no se reporta información de avance ya que se programó a reportar de manera anual.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

N/A

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** A00

**Nombre de la UR:** Universidad Pedagógica Nacional

**Clave del Pp:** E010

**Nombre del Pp:** Servicios de Educación Superior y Posgrado

**Tipo de acción:** 102. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

**Número y denominación de la acción:** 409. Difusión en temas que promuevan la erradicación de la violencia de género

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo son todas las personas que integran la comunidad universitaria.

Esta acción mide acciones de difusión en materia de prevención y atención que realiza la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión dirigidas a toda la comunidad universitaria, no personas beneficiadas.

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

Las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres se hacen presentes de manera cotidiana en diversos ámbitos de la vida de las personas, como lo son el familiar, laboral, escolar y comunitario. La idea de la superioridad masculina frente a lo femenino ha traído consigo el establecimiento de estructuras sociales visibles e invisibles que legitiman la dominación de los hombres sobre las mujeres, fomentando la desigualdad y presentándola como natural. Los estereotipos de género, arraigados históricamente en la vida de las personas y de las sociedades, se expresan en conductas de discriminación, exclusión y violencia. Esto ha causado una diferencia en las oportunidades de las mujeres respecto a los hombres para el acceso, uso y control de los recursos en la esfera pública y privada, limitando el ejercicio pleno de sus derechos.

Contar con una estrategia de difusión en materia de prevención y atención de los distintos tipos y modalidades de violencia contra las mujeres en la Universidad Pedagógica Nacional fomenta la cultura de la denuncia, lo que contribuye a otorgarle la correcta atención a los casos de acoso sexual, hostigamiento sexual, o cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación que se susciten en la institución. Así como permite que todas las personas reconozcan sus derechos e identifiquen las situaciones que les puedan vulnerar y violentar.

---

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

N/A

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

En este trimestre no se reporta información de avance ya que se programó a reportar de manera anual.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

N/A

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** A00

**Nombre de la UR:** Universidad Pedagógica Nacional

**Clave del Pp:** E010

**Nombre del Pp:** Servicios de Educación Superior y Posgrado

**Tipo de acción:** 102. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

**Número y denominación de la acción:** 411. Desarrollar, implementar y dar seguimiento a mecanismos que garanticen un ambiente sano a través del impulso de acciones encaminadas a prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo son todas las personas que integran la comunidad universitaria.

Esta acción mide acciones realizadas para la atención del hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia y discriminación en razón de género, no personas beneficiadas.

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

La idea de la superioridad masculina frente a lo femenino ha traído consigo el establecimiento de estructuras sociales visibles e invisibles que legitiman la dominación de los hombres sobre las mujeres, fomentando la desigualdad y presentándola como natural. Los estereotipos de género, arraigados históricamente en la vida de las personas y de las sociedades, se expresan en conductas de discriminación, exclusión y violencia. Esto ha causado una diferencia en las oportunidades de las mujeres respecto a los hombres para el acceso, uso y control de los recursos en la esfera pública y privada, limitando el ejercicio pleno de sus derechos.

En los espacios universitarios y laborales persisten problemáticas que afectan principalmente de las mujeres en cuanto al acceso y la permanencia. Entre estas problemáticas se destacan el hostigamiento y el acoso sexuales, los cuales impactan negativamente en el bienestar emocional, seguridad y desarrollo tanto académico como laboral de las mujeres, limitando así el ejercicio de sus derechos. Por ello es fundamental construir espacios universitarios libres de violencias por razones de género, acoso y hostigamiento sexuales.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) define el hostigamiento y el acoso sexual. El hostigamiento sexual se caracteriza por el uso del poder en una relación de subordinación real entre la víctima y el agresor, manifestándose mediante conductas verbales, físicas o ambas, sexualmente lasciva. Por otro lado, el acoso sexual se presenta como una forma de violencia en la que, aunque no exista

una relación de subordinación, se ejerce un poder abusivo que deja a la víctima en un estado de vulnerabilidad y riesgo. Ambos pueden ocurrir en uno o varios eventos.

La legislación establece la responsabilidad de las Instituciones de Educación Superior de implementar mecanismos para prevenir y erradicar del hostigamiento y el acoso sexual en los ámbitos escolares y laborales. Esto implica la creación de procedimientos administrativos claros y precisos que garantice el acceso a la justicia, evitando la revictimización y respetando el principio pro-persona con pertinencia cultural y lingüística.

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

N/A

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este trimestre no se reporta información de avance ya que se programó a reportar de manera anual.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

N/A

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** A00

**Nombre de la UR:** Universidad Pedagógica Nacional

**Clave del Pp:** E010

**Nombre del Pp:** Servicios de Educación Superior y Posgrado

**Tipo de acción:** 102. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

**Número y denominación de la acción:** 421. Derechos humanos y sociales

Definición de la población objetivo
La población objetivo son las mujeres que participen en las acciones de promoción, capacitación y sensibilización sobre derechos humanos, inclusión y no discriminación.  Se tiene por objetivo capacitar a 258 mujeres.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
Las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres se hacen presentes de manera cotidiana en diversos ámbitos de la vida de las personas, como lo son el familiar, laboral, escolar y comunitario. La idea de la superioridad masculina frente a lo femenino ha traído consigo el establecimiento de estructuras sociales visibles e invisibles que legitiman la dominación de los hombres sobre las mujeres, fomentando la desigualdad y presentándola como natural. Los estereotipos de género, arraigados históricamente en la vida de las personas y de las sociedades, se expresan en conductas de discriminación, exclusión y violencia. Esto ha causado una diferencia en las oportunidades de las mujeres respecto a los hombres para el acceso, uso y control de los recursos en la esfera pública y privada, limitando el ejercicio pleno de sus derechos.  Implementar acciones de promoción, capacitación y sensibilización en temas de derechos humanos, inclusión y no discriminación contribuye a construir espacios universitarios incluyentes, respetuosos y libres de cualquier tipo de discriminación.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
N/A

---

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

En este trimestre no se reporta información de avance ya que se programó a reportar de manera anual.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

N/A



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** A00

**Nombre de la UR:** Universidad Pedagógica Nacional

**Clave del Pp:** E010

**Nombre del Pp:** Servicios de Educación Superior y Posgrado

**Tipo de acción:** 102. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

**Número y denominación de la acción:** 460. Impulsar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en las Unidades UPN de la Ciudad de México que contribuya a la erradicación de todo tipo de desigualdad basada en el género.

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo es toda la comunidad universitaria.

Esta acción mide campañas realizadas para la igualdad de género, no personas beneficiadas.

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

Las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres se hacen presentes de manera cotidiana en diversos ámbitos de la vida de las personas, como lo son el familiar, laboral, escolar y comunitario. La idea de la superioridad masculina frente a lo femenino ha traído consigo el establecimiento de estructuras sociales visibles e invisibles que legitiman la dominación de los hombres sobre las mujeres, fomentando la desigualdad y presentándola como natural. Los estereotipos de género, arraigados históricamente en la vida de las personas y de las sociedades, se expresan en conductas de discriminación, exclusión y violencia. Esto ha causado una diferencia en las oportunidades de las mujeres respecto a los hombres para el acceso, uso y control de los recursos en la esfera pública y privada, limitando el ejercicio pleno de sus derechos.

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

N/A

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este trimestre no se reporta información de avance ya que se programó a reportar de manera anual.

---

Obstáculos y oportunidades durante la operación
---

N/A
-----

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** A00

**Nombre de la UR:** Universidad Pedagógica Nacional

**Clave del Pp:** E010

**Nombre del Pp:** Servicios de Educación Superior y Posgrado

**Tipo de acción:** 103. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

**Número y denominación de la acción:** 613. Conocimiento de diferentes masculinidades

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo es toda la comunidad universitaria.

Esta acción mide acciones realizadas sobre masculinidades no hegemónicas y cuidados corresponsables, no personas beneficiadas.

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

Las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres se hacen presentes de manera cotidiana en diversos ámbitos de la vida de las personas, como lo son el familiar, laboral, escolar y comunitario. La idea de la superioridad masculina frente a lo femenino ha traído consigo el establecimiento de estructuras sociales visibles e invisibles que legitiman la dominación de los hombres sobre las mujeres, fomentando la desigualdad y presentándola como natural. Los estereotipos de género, arraigados históricamente en la vida de las personas y de las sociedades, se expresan en conductas de discriminación, exclusión y violencia. Esto ha causado una diferencia en las oportunidades de las mujeres respecto a los hombres para el acceso, uso y control de los recursos en la esfera pública y privada, limitando el ejercicio pleno de sus derechos.

Es indispensable repensar el concepto de masculinidad desde una perspectiva no tradicional a fin de promover modelos alternativos de masculinidades que involucren a hombres en las labores domésticas y de cuidados, y que fomenten relaciones libres de violencia con las demás personas. Lo anterior para redistribuir la carga histórica que las mujeres han tenido en esas labores y prevenir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres.

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

N/A



---

---

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Obstáculos y oportunidades durante la operación
N/A

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

**Número y denominación de la acción:** 337. Incentivar a través de becas el acceso, permanencia y conclusión educativa de las estudiantes.

**Definición de la población objetivo**

Subconjunto de actores del SEN<sup>5</sup> que participan en el proceso de asignación de becas, por cualquiera de los dos mecanismos<sup>6</sup>, y que cumplen con la totalidad de los requisitos establecidos en las Reglas de Operación vigentes, convocatorias y/o instrumentos jurídicos emitidos para normar la asignación de becas.

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

Al segundo trimestre de 2024, la UAM registró un total de 53,845 alumnas y alumnos con actividad académica de nivel licenciatura; de este universo el 49.8% son mujeres, sin embargo, aun cuando la proporción es muy similar a la de los hombres, persisten brechas en las licenciaturas relacionadas con las divisiones de Ciencias Básicas e Ingenierías, en las cuales apenas el 29.6% 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 64.8% y 54.1% respectivamente.

A nivel posgrado, se registró un total de 3,624 alumnas y alumnos con actividad académica, de los cuales el 48.3% son mujeres, las proporciones de mujeres por nivel son las siguientes: especialidad 53.6%; maestría 48.7% y doctorado 47.3%. 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

<sup>5</sup> En las Reglas de Operación del Programa (RO) 2024, se señalan como actores del Sistema Educativo Nacional 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. Para el caso de esta UR A2M aplican los conceptos de alumnos/as, egresados/as.

<sup>6</sup> Los actores del SEN presentan una solicitud para ser considerados durante la asignación de las becas. Este mecanismo es aplicable a la DGPEMPC. SEMS, UPN, UAM, UNAM, IPN, CETI, CINVESTAV, COFAA y UAAAN, mismas que llevan a cabo un proceso de recepción de solicitudes de beca. 2.Las Unidades Responsables del programa identifican a los actores del SEN que requieren recibir un apoyo del Programa. Este mecanismo es utilizado por el COLMEX, en el cual la caracterización se realiza a través de los datos socioeconómicos de cada uno de los actores del SEN. (RO 2024, P.32)

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

cuales representan el 34.6% y 44.4% respectivamente, en comparación con Ciencias Biológicas y de la Salud donde el porcentaje de mujeres es del 59.9%.

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 y la Rectoría General** a fin de promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y difundir los mecanismos con los que cuentan para hacerlos valer al interior de la UAM. Para mayor información se puede consultar el micrositio [mujeres.uam.mx/](http://mujeres.uam.mx/)

**3) Bufete Jurídico**, el cual brinda asesoría al público en general y, especialmente a las personas de bajos recursos económicos que solicitan apoyo legal en cuatro rubros: derecho penal, familiar, patrimonial y laboral para ser atendidos por profesores, ayudantes de profesor y alumnado que realizan su servicio social y prácticas profesionales, todos ellos de la Licenciatura en Derecho.

**4) 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: [comunicacionsocial.uam.mx/principal/avisos/img/politicas-violencia-genero.pdf](http://comunicacionsocial.uam.mx/principal/avisos/img/politicas-violencia-genero.pdf)

3.2. Diversidad de eventos que tiene la finalidad de promover la formación, sensibilización y conocimiento general en temas relacionados con la perspectiva de género. En el segundo trimestre de 2024 destacan entre otros, los siguientes:

**Conferencias:** Cuando las mujeres votaron. Trayectoria del sufragio femenino; Feminismo decolonial en cuestión. **Coloquios:** La violencia, actores y víctimas: realidades, interpretaciones y desafíos; Identidad y género en el diseño. **Conversatorios:** *A gender approach about love without violence*; Universidades, violencias de género y resistencias; El trabajo de inclusión en la práctica docente; Feminismo decolonial en cuestión; Circulo de reflexión sobre la violencia. **Curso-talleres:** Trayectoria Docencia con Perspectiva de Género; ¿cómo distinguir la violencia?; Derechos Sexuales y reproductivos; Relación ¿es? Y Parejas; Sororidad y Empoderamiento siendo mujeres en la Universidad. **Charlas:** Claves para el buen convivir. Libre de violencia de género; Conociendo el trabajo de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas; Protocolo para entender la violencia de género; Protocolo y ruta de atención para atender la violencia de género; Entre Hombres (Masculinidades). Cine: Ciclo de Cine: Mujeres y Guerra, realizado en el marco del Seminario de investigación Feminista 2024 (Unidad Lerma); Ciclo de cine: en femenino (Unidad Cuajimalpa); Visiones Femeninas en el Ámbito de la Animación; Documental Rebeladas - Visibilización de la lucha contra la violencia en México; Huesera - Reflexiones sobre las imposiciones respecto a ser mujer. **Diálogos:** La desaparición en México ¿Quiénes son y qué hacen lxs buscadorxs de personas desaparecidas en México?. **Exposiciones:** Transito Expresivo (Estética, Género y Diversidad); ¿Por qué tengo que cargar con esto?; *Hello World*. **Música:** Concierto multimedia. Mujer Hecha a Mano. **Seminarios:** Transversalidad de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio; Género y Reconfiguración Social: ¿de dónde viene y a dónde va la violencia?; Avances y retos en el ámbito económico de la igualdad de género y los derechos de las mujeres; Estudios de Género y Violencia contra las mujeres; Violencia y formas de vida; La memoria y la búsqueda de justicia: resistimos ante la impunidad.

## 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

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, propiciar la terminación oportuna de los estudios superiores y en general el desarrollo de una formación académica integral. Para mayor detalle de la oferta de becas institucionales se puede consultar el portal: [becas.uam.mx/](https://becas.uam.mx/)

Al segundo trimestre del año, se beneficiaron 12,147 personas, de las cuales el 62.4% se otorgaron a mujeres. El grupo etario predominante es para el rango de 15 hasta 29 años (11,833) y de este grupo, el 62.8% son mujeres. Se beneficiaron a 197 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 y curso de idiomas 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.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al segundo trimestre de 2024, los avances son los siguientes: Se pagaron 12,147 becas de las cuales el 62.4% se destinaron a mujeres. El grupo etario predominantes es para el rango de 15 hasta 29 años (11,833) y de este grupo, el 62.8% son mujeres. Se beneficiaron a 197 mujeres que presentan algún tipo de discapacidad.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

##### Obstáculos:

1. Documentación incompleta en trámites de solicitud y formalización de beca.
2. Menores de Edad sin identificación para tramites bancarios.
3. Problemas con las cuentas de las personas interesadas para realizar de manera oportuna la dispersión del apoyo económico.

##### Oportunidades:

1. Ampliación de los periodos de registro y difusión de listados de Trámites Incompletos.
2. Gestión de Cuentas Bancarias para menores de edad.

---

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

3. Solicitar previamente al alumno que verifique con la institución bancaria que su cuenta se encuentre activa, o en su caso, registre una cuenta nueva.



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 102. 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 e interés.

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre el indicador reflejó un porcentaje de variación del 1.3 por ciento, equivalente a 141,463 mujeres que acceden y permanecen en la educación superior y posgrado con respecto de 269,174 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.

Corte al 18 de junio 2024.

---

---

<b>Avance y explicación sobre los resultados alcanzados</b>
---

El indicador Porcentaje de planes y programas de estudio que incorporan la perspectiva de género no se reporta en este trimestre porque la medición es anual.
---

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

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:** 102. 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

En el segundo trimestre logró la meta de 38 actividades y 1,072 mujeres participantes (71.6%) de un total de 1,498.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La meta acumulada alcanzada al segundo trimestre fue de 1,455 mujeres participantes de un total de 2,006 (72.5%), 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.

Al segundo trimestre, se ha alcanzado una meta de 59 actividades académicas con perspectiva de género, derechos humanos, derechos de las personas con discapacidad y la no discriminación, lo que representa un nivel de avance del 71.1% y 13.4% de variación en el trimestre.

Las actividades realizadas durante el segundo trimestre fueron:

1ra Jornada por la incorporación de los recursos electrónicos en la investigación feminista y con perspectiva de género (1)

Abolición y fe: encarnado lo sagrado en las narrativas de liberación de los migrantes (1)

Archiva ruidosa: saberes y prácticas del fanzine feminista en la academia-activista (1)

Biología cuerpo y género (1)

Conceptos básicos del género y las sexualidades (2)

Conformidad con las normas de género y salud mental (1)

Conversando con Naila Kabeer (1)

Cuerpos territorios y violencia en la obra de Carolina Caycedo (1)

Cuidados de las víctimas desde una perspectiva crítica (1)

Diálogo entre investigadoras visitantes y estancias posdoctorales del CIEG (1)

Didáctica no parametral para la educación con perspectiva de discapacidad y de género interseccional (1)

Didácticas audiovisuales con perspectiva de género (2)

Diversidad sexual sin discriminación en el aula (2)

Editoras de la modernidad. Aventuras del cuerpo la mente y el espíritu a través de la transceación (1)

Espacios universitarios sin violencia de género y discriminación (2)

Estrategias pedagógicas con perspectiva de género (1)

Experiencias en torno a la construcción de narrativas dirigidas a juventudes (1)

FueraDentro: escritura creativa y expresión oral (1)

Género y diversidades: herramientas para su análisis en el aula (1)

Guía para publicar textos académicos (1)

Herramientas para incorporar la perspectiva de género en el aula (3)

La importancia de la palabra y de la (de)construcción de masculinidades (1)

La voz que corre: Pedagogías y prácticas artísticas para seguir contando (1)

Lectura descolonial de la violencia sexual (1)

Lenguaje incluyente no sexista (1)

Lenguaje no sexista y/o de género incluyente en el aula (1)

Los desafíos de la criminología frente a la hegemonía punitiva (1)

Los estudios de género y el acervo bibliográfico del CIEG-UNAM (1)

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Masculinidades sin violencia en el aula (2)</p> <p>Paulette Nardal pionera feminista panafricanista (1)</p> <p>Precariedad laboral de mujeres profesionistas (1)</p> <p>Este logro fue impulsado por el interés tanto de la población universitaria como del público en general en este tipo de actividades. Las estrategias implementadas en medios virtuales/digitales han sido de gran utilidad para impactar y favorecer la participación de las mujeres en estos eventos. Es por esto, que se refleja una meta alcanzada muy sustantiva con el uso de estas herramientas.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>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.</p>

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

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** 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:** 101. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 337. Incentivar a través de becas el acceso, permanencia y conclusión educativa de las estudiantes.

#### Definición de la población objetivo

Total de mujeres que reciben una beca del nivel medio superior, superior y posgrado del Programa de Becas Elisa Acuña.

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

Históricamente, las mujeres han presentado diversas problemáticas discriminatorias por cuestiones socioculturales, lo que ha repercutido, entre otros, en altos índices de deserción y falta de oportunidades para acceder a los servicios educativos. Es por ello que la UNAM tiene el firme compromiso con la sociedad mexicana y sus alumnas, de entregar becas para apoyar su acceso, permanencia y conclusión de estudios y con ello contribuir a disminuir el abandono y el rezago educativo por factores de índole económico.

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

En forma permanente la UNAM brinda orientación y asesoría a 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 segundo trimestre, no se cuenta con avances del indicador Porcentaje de permanencia de mujeres estudiantes becadas en los niveles medio superior, superior y de posgrado, derivado de que la medición es anual.

En el segundo trimestre, se registró un monto de \$147,560,784.25 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.

La cifra acumulada al segundo trimestre es de 248,002,332 erogados para el otorgamiento de becas para alumnas de un total de 450,913,331 (55%).

Fuente: Consulta SHCP-MAP 26 de junio de 2024 (INFORMACIÓN PRELIMINAR)

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
Durante la operación, no se presentan obstáculos que interfieran en la entrega de becas a las alumnas que cumplen con los requisitos establecidos en las convocatorias y demás normatividad universitaria.

**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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

**Número y denominación de la acción:** 417. Prevención y atención a la violencia de género

#### Definición de la población objetivo

Las políticas de igualdad de género en el sector educativo, específicamente en las instituciones de educación superior han impulsado una serie de acciones y estrategias encaminadas a fomentar una cultura escolar libre de inequidades y violencia, bajo los principios de equivalencia humana, no discriminación y respeto a la diversidad. Estas acciones derivan de un largo proceso cuyo origen se remonta a mediados del siglo pasado y sus primeros esfuerzos articulados provienen desde el activismo feminista, la academia y el Estado para garantizar a las mujeres acceso pleno a sus derechos, incluido el derecho a una vida libre de violencia, y también la transformación de las relaciones asimétricas de poder que afectan diferencialmente a hombres y mujeres.

En tanto eje transversal en los espacios educativos, la perspectiva de género, como posicionamiento ético-político a la vez que teórico-metodológico exige una mirada crítica de la realidad con el propósito de develar la existencia abierta o invisibilizada/naturalizada de relaciones desiguales de poder entre los sexos, asumiendo que éstas son hechos culturales, y por tanto susceptibles de modificarse mediante el esfuerzo e involucramiento participativo y colectivo de quienes integran las comunidades educativas.

Por lo antes expuesto, es que las acciones de sensibilización en materia de prevención de la violencia de género estarán dirigidas a la población estudiantil de nivel medio superior y superior. Para efectos del establecimiento de las metas se consideró la matrícula de la población estudiantil de los referidos niveles educativos publicados en la "Hoja estadística de las variables del proceso de autoevaluación del IPN enero-diciembre de 2022", que emite la Dirección de Información Institucional del IPN, en donde:

NIVEL EDUCATIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
MEDIO SUPERIOR	30,858	41,968	72,826

Y

NIVEL EDUCATIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SUPERIOR	54,323	75,618	129,941

Con ello, se busca contribuir a la construcción de una cultura de igualdad, inclusión, respeto y no violencia que asegure la formación integral del estudiantado, con el propósito de cerrar las brechas de desigualdad existentes, para alcanzar una vida libre de violencia y que México alcance su máximo potencial.



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

Las 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

La violencia de género es el resultado del ejercicio de poder cuyo origen parte de una posición y condición de superioridad de quien la ejerce y del estado de subordinación de quien la sufre. Si bien, históricamente el problema de la violencia ha afectado principalmente a las mujeres por su condición de género no deberá olvidarse que este último es un ordenador simbólico de cómo se estructura, posiciona y sitúa a lo femenino –y todo aquello que lo representa-, con relación a lo masculino en la organización social, económica y política. De ahí que, una de las manifestaciones de las asimetrías de poder, que más ha requerido la atención y esfuerzos, ha sido precisamente, la multiplicidad de formas en que la violencia de género se ha instalado en la cotidianidad de quienes integran los espacios escolares mediante un ropaje de costumbres, normas, valores, exigencias, silencios y prejuicios.

Derivado de este panorama nacional y producto de la exigencia estudiantil, en 2019 se publicó el Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Sanción de la Violencia de Género en el Instituto Politécnico Nacional, mismo que tuvo una actualización en 2023; con su difusión entre la comunidad politécnica, se observó un incremento en el número de denuncias, tan es así que, en 2023 se registraron 707 denuncias por violencia de género por parte del estudiantado, donde 78% de las personas denunciantes fueron mujeres; siendo en su mayoría varones la persona denunciada.

Frente a ello, el Instituto Politécnico Nacional a través de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género ha llevado a cabo 40 Jornadas Politécnicas #GéneroConCiencia cuyo propósito es promover la igualdad sustantiva en el Instituto Politécnico Nacional, a través de actividades informativas, lúdicas y de sensibilización que contribuyan a garantizar espacios escolares libres de violencia, incluyentes, respetuosos de la diversidad y la educación integral de la sexualidad.

De tal suerte, a partir del 01 de marzo y hasta el 30 de junio del presente año, en el marco de dichas jornadas se llevaron a cabo diversas actividades que contribuyen a la prevención y atención de la violencia de género en el estudiantado del IPN mediante ejercicios de sensibilización a través de pláticas y talleres, así como, la instalación de mesas de asesoría que permiten a la población estudiantil informarse y conocer los mecanismos para realizar una denuncia.

Durante dicho periodo, se llevaron a cabo 24 jornadas en nivel superior y 16 en nivel medio superior; las temáticas abordadas son: Fortaleciendo la autoestima para prevenir la violencia de género; Gestión de emociones como estrategia para prevenir la violencia de género; Prevención de acoso, hostigamiento sexual,

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

violencia de género y violencia digital; Tipos y modalidades de la Violencia de género y Cultura de Paz, entre otros que abonan a espacios escolares libres de violencia e igualitarios.

En este periodo las actividades se desarrollaron en 13 unidades académicas de nivel medio superior (CECyT 2, CECyT 3, CECyT 5, CECyT 6, CECyT 7, CECyT 8, CECyT 10, CECyT 11, CECyT 12, CECyT 17, CECyT 18, CECyT 19 y CET 1); 23 en nivel superior (ESIME Ticomán, UPIICSA, ESE, ENMH, ESCA Santo Tomás, ENCB Santo Tomás, ESIME Zacatenco, ESIA Zacatenco, ESIME Culhuacán, ESM, UPITTA, UPIBI, ESIME Azcapotzalco, ESIQIE, ESIA Ticomán, ESIT, ESCOM, CICS UMA, UPIIT, UPIEM, EST, ESFM, ESCA Tepepan) y la jornada de arranque se realizó en el Decanato donde participó la comunidad estudiantil de ambos niveles educativos.

A lo largo de estas jornadas participaron 6,593 personas (3,437 mujeres y 3,156 hombres); de las cuales 3,200 personas fueron de nivel medio superior (1,546 mujeres y 1,654 hombres) y 3,393 de nivel superior (1,891 mujeres y 1,502 hombres).

Estos ejercicios de sensibilización permiten revisar las relaciones de poder derivadas de las jerarquías institucionales, como lo establece Serret (2011), a partir de la configuración de lo que representa la masculinidad y su cultura de la violencia hacia las mujeres y entre los varones, y la que se ejercen a sí mismos. Por tal razón, las acciones realizadas no se focalizan a las mujeres, también se busca impactar en los varones, población mayoritaria en el IPN.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Frente a la diversificación de la población y ante las necesidades y problemáticas identificadas por las Redes de Género de cada unidad académica, en el marco de las Jornadas se sensibilizó a personal docente, personal de apoyo y asistencia a la educación, así como a funcionariado, impartiendo talleres focalizados a esta población, situación que no se refleja en la meta del indicador ya que la población objetivo es la comunidad estudiantil.

Asimismo, la realización de las Jornadas implicó una serie de retos ante la petición de personal docente y administrativo de gestionar espacios para ellos, no obstante que la población sobre la cual se diseñaron las jornadas en un primer momento fue la plantilla de la comunidad estudiantil, se lograron construir espacios de reflexión que permiten sensibilizar a la población docente y administrativa en materia de violencia de género, sin que estos pudieran contabilizarse aunado a que implicó ocupar tiempos administrativos en el diseño de jornadas.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** E 010

**Nombre del Pp:** Servicios de educación superior y posgrado

**Tipo de acción:** 101. 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

#### Definición de la población objetivo

Promover la educación integral de la sexualidad en la comunidad estudiantil del Instituto Politécnico Nacional, incide en el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos de manera informada y responsable desde la prevención y el autocuidado. Asimismo, el Programa Nacional para de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2020-2024 (PROIGUADAD), destaca que, mejorar las condiciones de las mujeres, niñas y adolescentes para que puedan acceder a un bienestar y salud sin discriminación desde una perspectiva de derechos y el ejercicio responsable de una sexualidad informada, plena y libre de cualquier forma de violencia o discriminación, es uno de los objetivos prioritarios de este Programa en los últimos años.

Por ello, es importante promover la educación integral de la sexualidad para incidir en la problemática de los altos índices del embarazo adolescente, prevenir Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), consolidar una cultura de inclusión y respeto de la diversidad que incida en el ejercicio de sus derechos, su autonomía y empoderamiento, donde el IPN como institución educativa, debe promover y gestionar las condiciones necesarias para garantizar dicha educación.

Por lo antes expuesto, es que las acciones de sensibilización en materia de educación integral de la sexualidad estarán dirigidas a la población estudiantil de nivel medio superior y superior. Para efectos del establecimiento de las metas se consideró la matrícula de la población estudiantil de los referidos niveles educativos publicados en la "Hoja estadística de las variables del proceso de autoevaluación del IPN enero-diciembre de 2022", que emite la Dirección de Información Institucional del IPN, en donde:

NIVEL EDUCATIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
MEDIO SUPERIOR	30,858	41,968	72,826

Y

NIVEL EDUCATIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SUPERIOR	54,323	75,618	129,941

Se busca que la comunidad estudiantil politécnica goza de una sexualidad plena e informada.

### 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

Históricamente las sociedades patriarcales han vinculado a la sexualidad con la reproducción humana, invisibilizando las otras dimensiones que la complementan en el ejercicio pleno y placentero de ella, siendo las mujeres, niñas y adolescentes las principales afectadas; al focalizar las estrategias de intervención en el control de los cuerpos femeninos (esterilizaciones forzadas sin consentimiento; estigmatizaciones de la sexualidad con fines distintos a la reproducción humana; así como la censura del goce, el placer, el erotismo y la disidencia sexo-genérica); llegando a considerar a la sexualidad como un tema tabú.

Así, frente a los prejuicios, la falta de información y el desconocimiento sobre su sexualidad las infancias, las y los adolescentes y las juventudes descubren y experimentan diversas sensaciones y emociones que en algunos casos reprimen, en otros más, pueden tener consecuencias para su salud o proyecto de vida. De ahí, la necesidad de fomentar una educación integral de la sexualidad entre la comunidad estudiantil del Instituto Politécnico Nacional que, considere no solo la reproducción humana, también el sexo, las identidades, los roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer y la intimidad.

Situación que, de acuerdo con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), tener acceso a la Educación Integral en Sexualidad (EIS) contribuye a la toma de decisiones, libres, responsables e informadas, favorece a posponer el inicio de la vida sexual a edades cada vez más tempranas, fortalece la prevención de embarazos no planificados ni deseados, además de ITS, incluido el VIH/Sida, así como el disfrute de relaciones erótico-afectivas plenas, esto debido a que la EIS es un proceso de enseñanza-aprendizaje basado en aspectos cognitivos, psicológicos, físicos y sociales de la sexualidad que permitan construir relaciones igualitarias.

Para ello, el Instituto Politécnico Nacional a través de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género ha llevado a cabo 39 Jornadas Politécnicas #GéneroConCiencia cuyo propósito es promover la igualdad sustantiva en el Instituto Politécnico Nacional, a través de actividades informativas, lúdicas y de sensibilización que contribuyan a garantizar espacios escolares libres de violencia, incluyentes, respetuosos de la diversidad y la educación integral de la sexualidad.

De tal suerte, a partir del 01 de marzo y hasta el 30 de junio del presente año, en el marco de dichas jornadas se llevaron a cabo diversas actividades que contribuyen a la educación integral de la sexualidad en el estudiantado del IPN; entre las actividades desarrolladas se encuentran pláticas, talleres y actividades lúdicas

## ANEXO 2 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 permiten compartir con la comunidad estudiantil de nivel medio superior y superior información, saberes y aprendizajes.

Las temáticas abordadas en cada unidad académica, en ocasiones son petición de las Redes de Género o de las propias autoridades de dicho plantel al identificar las necesidades y/o problemáticas que vislumbran en el estudiantado, algunos de los temas se abordan son: Deconstruir el amor romántico; Corresponsabilidad; Mandatos de la Masculinidad; Prevención de embarazo e ITS; Consentimiento; Derechos Sexuales; Diversidad Sexual; Autonomía y empoderamiento, entre otros que abonen a una vida plena en el ejercicio y disfrute de la sexualidad.

En este periodo las actividades se desarrollaron en 11 unidades académicas de nivel medio superior (CECyT 2, CECyT 3, CECyT 5, CECyT 6, CECyT 7, CECyT 8, CECyT 10, CECyT 11, CECyT 12, CECyT 19 y CET 1); 23 en nivel superior (ESIME Ticomán, UPIICSA, ESE, ENMH, ESCA Santo Tomás, ENCB Santo Tomás, ESIME Zacatenco, ESIA Zacatenco, ESIME Culhuacán, ESM, UPITTA, UPIBI, ESIME Azcapotzalco, ESIQIE, ESIA Ticomán, UPIEM, ESIT, ESCOM, CICS UMA, UPIIT, EST, ESFM, ESCA Tepepan) y la jornada de arranque se realizó en el Decanato donde participó la comunidad estudiantil de ambos niveles educativos.

A lo largo de estas jornadas participaron 6,311 personas (3,216 mujeres y 3,095 hombres); de las cuales fueron 3,077 personas de nivel medio superior (1,558 mujeres y 1,519 hombres;) y 3,234 de nivel superior (1,658 mujeres y 1,576 hombres).

Es importante recalcar que, antes de programar las temáticas a abordar en los planteles contamos con la referencia de las necesidades de sensibilización que requería la comunidad estudiantil; tal fue el caso del CECyT 11 donde se abordaron temáticas y actividades lúdicas en diversidad sexual y prevención de violencia por OSIEG, además, se programaron más visitas porque la misma comunidad estudiantil lo solicitó, como fue el caso del CECyT 7 y la ESCA Santo Tomás.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La asistencia y permanencia del estudiantado de Nivel Superior en las pláticas y talleres fue oscilante en varias ocasiones, esto debido a las fechas cercanas a periodos de evaluación académica, por los exámenes y actividades escolares que debían realizar; permanecían periodos cortos de tiempo, priorizando sus procesos de evaluación.

Panorama distinto en Nivel Medio Superior, ya que el profesorado acompañaba al estudiantado a los auditorios, logrando la permanencia completa. Cabe señalar que la importancia del acompañamiento del profesorado permitió la posibilidad de su sensibilización, observando una posibilidad para trabajar con dicha población.

Por su parte, la cancelación y/o reprogramación de las jornadas fue uno de los retos importantes que se tuvo que sortear; no obstante, dichas jornadas permitieron acercarnos a unidades académicas foráneas mediante la virtualidad.

**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:** 101. Acciones que promueven la igualdad entre Mujeres y Hombres

**Número y denominación de la acción:** 361. Incentivar a través de becas la permanencia, egreso, continuación de estudios y/o el desarrollo de las actividades académicas, culturales y/o deportivas de las y los estudiantes del Instituto Politécnico Nacional.

#### Definición de la población objetivo

Actores de SEN que participan en el proceso de asignación de becas, y que cumplen con la totalidad de los requisitos establecidos en las Reglas de Operación vigentes, convocatorias y/o instrumentos jurídicos emitidos para normar la asignación de becas.

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

En el Instituto Politécnico Nacional para el año 2023, la matrícula de alumnas/os inscritas/os estuvo conformada por 92,021 mujeres y 121,064 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 mayor proporción de hombres.

Sin embargo, conforme a la integración del padrón de beneficiarios del IPN del Programa Presupuestario S243-Becas Elisa Acuña del año 2024, se registrarán en el Sistema Integral de Información de Programas Gubernamentales (SIIPP-G) a 18,083 mujeres y 17,146 hombres, representando 51.32% de mujeres becadas sobre el total de beneficiarios.

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

La población atendida en el periodo escolar 2024/2 fue de 35,229, en el que después de llevar a cabo el proceso y análisis para la validación y determinar qué alumnos siguieron cumpliendo los requisitos específicos de cada programa de beca, Por lo anterior es de destacar que se becaron a 18,083 mujeres y 17,146 hombres.

#### 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

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

### **INFORMACIÓN CUALITATIVA**

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

- Los alumnos dejan de cumplir el requisito específico de la beca que les fue otorgada en el periodo 24/1, por lo que esto provoca una revocación del apoyo en este 24/2 que es de validación.
- 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.

**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:** 101. 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

De conformidad a lo establecido en las Reglas de Operación del Programa de Becas Elisa Acuña para el ejercicio fiscal 2024, y derivado de los tipos de estímulos de becas que otorga el Programa se desprende el objetivo general y el específico:

##### Objetivo General

Contribuir a que los actores del Sistema Educativo Nacional desarrollen una formación académica integral.

##### Objetivos Específicos

Contribuir a la realización y/o el desarrollo de actividades académicas, culturales, deportivas, capacitación, educación dual y/o prácticas profesionales del estudiantado y/o personas egresadas hasta con dos años de antigüedad provenientes de Instituciones Públicas de Educación Media Superior o de Educación Superior.

Contribuir a la realización y/o la obtención del servicio social o grado académico correspondiente del estudiantado y/o personas egresadas hasta con dos años de antigüedad provenientes de Instituciones Públicas de Educación Media Superior o de Educación Superior.

Cabe señalar que para efectos de este Programa presupuestario se entiende por Actores del Sistema Educativo Nacional al estudiantado, personas egresadas, profesorado, personal docente, personal académico, profesorado investigador, personas investigadoras y personal con funciones de dirección que atienden las UR a través de este programa.

El Programa de Becas, publicó el pasado 19 de febrero las convocatorias que están dirigidas a las y los alumnos inscritos en los subsistemas de EMS centralizados, en los que se imparte el Bachillerato Tecnológico, que han sido aceptados/as para realizar su Educación Media Superior a través de la opción educativa de Educación Dual, así como a realizar el Servicio Social y las Prácticas Profesionales, tales como:

- El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica
- La Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios
- La Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y Ciencias del Mar
- El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos
- El Centro de Enseñanza Técnica Industrial
- El Instituto Politécnico Nacional



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<p>En el Programa S243, la población objetivo está constituida por el subconjunto de actores del SEN que participan en el proceso de asignación de becas, por cualquiera de los dos mecanismos (los actores del SEN solicitan una beca y/o la unidad identifica a los actores del SEN), y que cumplen con la totalidad de los requisitos establecidos en las Reglas de Operación vigentes y convocatorias, emitidos para normar la asignación de becas.</p> <p>La población objetivo se refiere a la población que el programa tiene planeado o programado atender en un periodo determinado, y que cumple con los criterios de elegibilidad establecidos en su normatividad.</p> <p>Para la cuantificación de la población objetivo se utilizan dos fuentes de información, de la cual esta UR utiliza las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Bases de datos del ejercicio anterior en referencia al número de beca otorgadas.</li><li>b) Bases de datos con la información proporcionada por las autoridades estatales sobre la participación del número de estudiantes en el Servicio Social, Prácticas Profesionales y Educación Dual.</li></ul>
--

<b>Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres</b>
<p>El Estado es el principal responsable de defender, respetar y cumplir de manera efectiva el derecho a la educación, el cual debe ser garantizado para toda la población, bajo los principios fundamentales de no discriminación, solidaridad, igualdad de oportunidades y de trato, así como su acceso universal.</p> <p>Diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales admiten la relevancia de la educación y la necesidad de que el Estado garantice su accesibilidad para la población en condiciones de igualdad de oportunidades.</p>

<b>Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)</b>
<p>El Programa presupuestario S243 Programa de Becas Elisa Acuña, es una iniciativa del actual Gobierno de México que tiene como objetivo contribuir a que los actores del Sistema Educativo Nacional desarrollen una formación académica integral.</p> <p>Se concluyó que las becas que integran el programa (i) están orientadas a brindar condiciones para que las personas adquieran mayores conocimientos y habilidades, (ii) en varios casos, son complementarias entre sí y, en conjunto, ofrecen un beneficio integral a las personas beneficiarias, y (iii) contribuyen a favorecer el acceso, permanencia, egreso y, en su caso, la superación académica e investigación.</p> <p>Para favorecer la igualdad en el otorgamiento de las becas, la SEMS estableció las siguientes medidas establecidas en las convocatorias de becas publicadas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>1. Los montos de los apoyos son iguales entre mujeres y hombres.</li><li>2. En caso de que los recursos disponibles sean insuficientes para otorgar una beca a todos los solicitantes, las convocatorias de becas establecen los criterios de priorización a utilizarse:<ul style="list-style-type: none"><li>i. Ser mujer indígena o afromexicana, por auto adscripción.</li><li>ii. Ser varón indígena o afromexicano, por auto adscripción.</li><li>iii. Los/as alumnos/as que no cuenten con un beneficio otorgado por el Gobierno Federal.</li></ul></li></ul>

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

- iv. Mayor promedio general académico del semestre inmediato anterior o promedio del último periodo escolar al momento de solicitar la beca, de acuerdo con la información proporcionada por las autoridades educativas del plantel.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Derivado del proceso de selección de la población beneficiaria, se obtuvieron los siguientes resultados para este **segundo trimestre (abril-junio)**: en referencia a la Beca de Estímulo para Educación Dual se otorgaron **3,447** becas y de la Beca de Estímulo para Prácticas Profesionales se otorgaron **2,231** becas, que corresponden a los estudiantes que iniciaron sus prácticas en el mes de febrero.

En conclusión, se otorgaron **5,678 becas** para este trimestre, de las cuales **2,727 son mujeres** y **2,951 son hombres**.

#### 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 las convocatorias.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. 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

La población objetivo se integra con las unidades administrativas de nivel central, órganos desconcentrados y organismos descentralizados que, en función de sus atribuciones, contribuyen a la atención de las siguientes líneas de trabajo:

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

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

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

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

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

## Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y 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 a uno.

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 el análisis de las bases de datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), realizados por esta coordinación sectorial, 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 el análisis de los datos 2018 del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), este lo integraban 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 al análisis de los resultados del Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, el acceso y permanencia en educación básica no se perfila como crítico, sin embargo, las diferencias en la educación se pueden hacer visibles al diferenciar al conjunto de población por edad, sexo, condición hablante de lengua indígena y área de residencia urbana o rural.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 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

Con objeto de lograr que las Áreas de la Secretaría de Educación Pública del sector central, los órganos desconcentrados y entidades paraestatales, fortalezcan sus capacidades para institucionalizar la perspectiva de igualdad de género y el enfoque de derechos humanos en las políticas educativas, la Secretaría de Educación Pública instrumenta dos estrategias, que en la Matriz de Indicadores para Resultados del Pp E032 "Políticas de Igualdad de Género en el Sector Educativo, se vinculan con los indicadores de nivel COMPONENTE :

- Asesorar y orientar a las áreas del sector central, órganos desconcentrados y entidades paraestatales de la Secretaría de Educación Pública, para la incorporación de la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos en las políticas educativas.
- 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.

- Propuesta para la incorporación de la perspectiva de género en el Currículo Educativo del Bachillerato General. Aspectos técnicos y pedagógicos a considerar.
- Análisis sobre el proceso de incorporación de la Perspectiva de Género del Pp S269
- Análisis del proceso de incorporación de la Perspectiva de Género del Pp S311
- Propuesta a la DGRHyO para la operación con perspectiva de género del documento de Disposiciones Generales para la administración de Recursos Humanos en la Administración Pública emitido por la SFP (reforma de la Fracción XI del Art 57 de la LGDNNA y la fracc III del art 266 bis del Código Penal Federal)
- Actualización de la versión ejecutiva del "Documento orientador sobre las brechas de género en el sector educativo: análisis, avances y retos (v 01, 2022), denominado: "Brechas de Género en el Sector Educativo" (Actualización de la Versión ejecutiva)".

#### 1.2 Informar e intercambiar conocimientos con las áreas del sector central, órganos desconcentrados y entidades paraestatales de la SEP para que incorporen la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos en sus prácticas institucionales.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En coordinación con la Dirección General de Presupuesto y Recursos Financieros se llevó a cabo la revisión y actualización de la denominación del Tipo de Acción en el marco del “Catálogo de Acciones del Anexo 13 “Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” que serán vigentes para el ejercicio fiscal 2025.

Como resultado de este ejercicio se modificó la Acción correspondiente al Pp S270 Programa Nacional de inglés (PRONI):

Versión 2023	Versión 2024
250 - Promover la inclusión de criterios de igualdad en programas, estrategias, normas, lineamientos, Reglas de Operación, metodologías, investigaciones, procedimientos, sistemas de información, etc.	XXX - Promover que las alumnas de escuelas públicas de educación básica de los niveles de primaria y secundaria beneficiadas por el Programa cuenten con los recursos necesarios para el aprendizaje del idioma inglés en condiciones de igualdad para acceder a los procesos de certificación internacional en el dominio del idioma inglés.

Para 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:

- Intercambio de información con las personas servidoras públicas identificadas como enlace PROIGUALDAD de 5 unidades administrativas (DGESUI, DGETI, AEFCM, DGCFT, TecNM) a fin de que remitieran información complementaria correspondiente a 2023 para su registro en la Plataforma de Seguimiento al PROIGUALDAD
- Se brindó orientación a enlaces PROIGUALDAD de 3 áreas para la mejor integración de la información reportada mediante “Cuestionario para el reporte de avances 2023. (DGETI, AEFCM y DGCFT).
- A solicitud de la persona servidora pública que funge como Enlace SEP-Proigualdad en la UnADM, se realizó una sesión de trabajo, modalidad virtual, con objeto de brindarle información y orientación respecto a la atención de los compromisos 2024 que atienden las Acciones Puntuales de tipo general.
- Se realizó la solicitud de avances, al primer semestre de 2024, en la atención de las Acciones Puntuales del PROIGUALDAD a las personas servidoras públicas que fungen como Enlace SEP-Proigualdad en 28 Unidades Responsables (DGEIIB, DGDC, DGME, DGGEyET, DGETAyCM, DGCFT, DGBTD, DGESUI, DGESuM, DGUTyP, JOS, DGFCDD, DGLEEN, DGRHYO, DGCS, DG@PRENDE.MX, CONAFE, CNBBBJ, CONALEP, COLBACH, CETI, AEFCM, INIFED, IPN, UnADM, INEA, CONOCER, UPN)
- Se emitieron observaciones y propuestas de mejora a la información reportada mediante el “Cuestionario para el reporte de avances del PROIGUALDAD” a 7 áreas (DGDC, DGETAYCM, DGBTED, DGESuM, AEFCM, INIFED, CONALEP).

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

- Se solicitó y orientó a dos Unidades Administrativas respecto a la actualización de la información cualitativa y cuantitativa correspondiente a 2023 del PNDH. (INEA, CNBBBJ).
- Se diseñó el formato para el “REPORTE DE AVANCES EN LA ATENCIÓN DE LAS ACCIONES PUNTUALES DEL PROGRAMA NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS” mediante el cual se solicitó a las Unidades Administrativas reporten avances correspondientes a 2024.
- Se solicitó a las personas servidoras públicas Enlaces del PNDH de 20 áreas (DGME, DGGEyET, DGEIIB, COSFAC/SEMS, DGCFT, DGETI, DGETAYCM, DGB, DGESUI, DGESuM, DGFCDD, DG@PRENDE, DGLEEN, CONAFE, COLBACH, INEA, CNBBBJ, UnADM, CONALEP, INIFED) informar

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

los avances en la atención de las Acciones Puntuales del PNDH correspondientes al periodo enero-junio 2024, a través del formato diseñado para el efecto.

Respecto al el Informe de los resultados alcanzados en el periodo de enero a mayo de 2024 y su proyección al 30 de junio de 2024, para el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM) 2021-2024, se asesoró a las siguientes instituciones: CONALEP, INEA, DGETI, CNBBBJ, SEMS, DGDC, DGME, DGGEyET con relación al reporte de sus acciones.

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

En el marco del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y en atención a la solicitud emitida por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) se remitieron los datos del *“Estudio para contribuir a la prevención de las violencias, el consumo de sustancias psicoactivas y la promoción de relaciones igualitarias entre la población estudiantil y el personal docente en planteles de la DGETI”*. Documento elaborado de manera colaborativa por la Secretaría de Educación Pública, a través de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios (DGETI), la Secretaría del Bienestar a través de la Dirección General para el Bienestar y la Cohesión Social (DGBCS) y la Secretaría de Salud a través de la Comisión Nacional de Salud Mental y Adicciones (CONASAMA). Con esta información se contribuye al cumplimiento de la AP 4.6.3. *Elaborar o difundir estudios, investigaciones y diagnósticos con perspectiva de género, pertinencia cultural y derechos humanos sobre problemáticas y necesidades relacionadas con la violencia contra mujeres, niñas y adolescentes, atendiendo a los distintos contextos, identidades, edades y condiciones.*

En seguimiento a los acuerdos 80:16/08/2023 y 85:18/04/2024 establecidos en la Trigésima Primera y Segunda Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), que a la letra dicen:

**“80:16/08/2023:** Las instituciones que conforman el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres realizarán al menos una acción durante el 2023 en materia de paridad al interior de sus instituciones, para posicionar el tema y serán compartidas al INMUJERES y a la Secretaría de la Función Pública mediante la Unidad de Política de Recursos Humanos.

**85:18/04/2024:** Las instituciones e invitadas permanentes que integran el SNIMH acompañarán la elaboración del programa de trabajo de sus respectivas instituciones, para el cumplimiento de las acciones recomendadas en el Acuerdo por el que se establecen las disposiciones generales en materia de Recursos Humanos de la APF. Dar prioridad a establecerlos en los asuntos pendientes de las *actas de entrega recepción* en sus instituciones”

Se remitió a la Secretaría Ejecutiva y Secretaría Técnica del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Inmujeres, la siguiente información que evidencia los avances de la Secretaría de Educación Pública en la atención de los citados acuerdos:

- Matriz de análisis para la atención del Acuerdo por el que se establecen las disposiciones generales en materia de Recursos Humanos de la APF.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Programa de Trabajo para instrumentar en la Secretaría de Educación Pública el ACUERDO por el que se establecen las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal.

Respecto a los trabajos para coordinar la atención de las acciones puntuales del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024), se registró en la Plataforma de Seguimiento al Proigualdad, de información complementaria correspondiente al año 2023, para la atención de once Acciones Puntuales, dicha información fue proporcionada por 5 unidades administrativas (DGESUI, DGETI, AEFCM, DGCFT, TecNM). Con lo anterior, la SEP abona a la consolidación del informe de resultados del Programa.

Se integró la versión final del Informe de Avance y Resultados 2023 del Programa Nacional de Derechos Humanos, con base en la atención a los requerimientos específicos de actualización realizada por el área responsable en la Secretaría de Gobernación.

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:

- Se participó en las tres reuniones mensuales del “Grupo de trabajo de la Comisión” en las que se abordaron los siguientes temas:
  - Reporte de avances para la reunión con albergues de sociedad civil.
  - Presentación de Plan Internacional.
  - Conceptualización de niñas, niños y adolescentes no acompañados, solos, separados y sin cuidados parentales.
  - Datos estadísticos sobre la situación de la niñez y adolescencia vinculados a proceso de refugio y protección complementaria.
  - Quiénes pueden acceder a un proceso de reunificación familiar.
  - Retos en el proceso del reconocimiento de la reunificación para las familias refugiadas y las instituciones con responsabilidad en el proceso.
  - Invitación para la reunión de albergues de la sociedad civil a realizarse los días 21 y 22 de mayo de 2024.
  - Resultados de las Reuniones con Albergues de la Sociedad Civil.
  - Avances del documento sobre la reunificación familiar de las personas con reconocimiento de la condición de refugiado.
  - Avances en el Proyecto de Implementación del Segundo Componente del PEAANNAM.
- Se participó en la preparación y organización de la Reunión Anual con Albergues de la Sociedad Civil, en dónde se definió que el tema central sería la “Promoción de Espacios Amigables para Niñas, Niños, y Adolescentes, y otros Trámites Migratorios” y que las sesiones se llevarían a cabo en modalidad virtual los días 21 y 22 de mayo
- En ese sentido se gestionó la participación de un representante del Consejo Nacional de Fomento Educativo (Conafe) en el estado de Chiapas, quién difundió el “modelo de Atención Educativa a Niñas, Niños y Adolescentes en Situación de Migración”

Referente al proceso de preparación conjunta del **Informe de México sobre la Plataforma de Acción de Beijing (PAB) y el X Informe Periódico del Estado Mexicano ante la CEDAW**, se realizaron las siguientes actividades:

- Se participó en el Foro con Organizaciones de la Sociedad Civil, organizado por el Instituto Nacional de las Mujeres, cuyo objetivo fue incorporar las opiniones de las organizaciones de la sociedad civil sobre los principales aspectos contenidos y los retos y avances en las esferas de acción de la PAB en los últimos 5 años y la identificación de la “lista de cuestiones” del X Informe ante CEDAW, comprometidas a atender por parte del Estado Mexicano.



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>b) En atención a la solicitud realizada por el Inmujeres mediante oficio INMUJERES/CAI/148/2024, se realizó la revisión del 1er borrador del Informe PAB, al que se emitieron comentarios y sugerencia de ajustes.</p> <p>c) Revisión de la versión final del Informe PAB al cual se le hicieron algunas precisiones a los textos relacionados con el sector educativo.</p> <p>d) Se emitió, formalizó y envió la carta de validación de la versión final del Informe PAB.</p> <p>Con relación a las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas (denominadas genéricamente medidas para la igualdad o medidas igualatorias) que son las acciones normativas, de política pública, presupuestarias o de otra índole que los poderes públicos federales deben diseñar e implementar para prevenir y corregir situaciones de desigualdad en el goce de los derechos humanos y libertades fundamentales de los grupos sociales excluidos y discriminados históricamente. Se solicitó e integró el archivo CONAPRED ANEXO.xlsm, mismo que se envió vía correo electrónico al CONAPRED, con la información requerida respecto a las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas que hayan sido adoptadas, para el periodo de enero a diciembre de 2023 de las siguientes áreas: (DGLEEN, DGRHYO, DGAIR, DGFCDD, SEB, DGGEYET, DGDC, DGME, DGEIIB, DGB, DGCFT, COSFAC, DGESUI, DGUTYP, TECN, CONAFE, INEA, CONALEP, CNBBB, COLBACH, UNADM, AEFCM, DGETI, DGETAYCM, DGESUM, DGRMYS, CINVSTAV, CONADE e IPN)</p> <p>En el marco del Programa Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (PRONAPINNA) 2021-2024, se integraron los avances al Primer Trimestre de las actividades-compromisos a realizar en el 2024 que atienden a las acciones puntuales planteadas en dicho Programa, en el formato en Excel “SEP Concentrado Compromisos 2024 PRONAPINNA 1T”, la información de las siguientes áreas (Anexo 5):</p> <p>Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México (AEFCM) Colegio de Bachilleres (COLBACH) Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) Coordinación Sectorial de Fortalecimiento Académico (COSFAC) (SEMS) Dirección General @prende.mx Dirección General de Bachillerato (DGB) Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) Dirección General de Desarrollo Curricular (DGDC) Dirección General de Educación Indígena, Intercultural y Bilingüe (DGEIIB) Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural (DGESUI) Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y Ciencias del Mar (DGETACM) Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios (DGETIS) Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos (DGFCDD) Dirección General de Gestión Escolar y Enfoque Territorial (DGGEET) Dirección General de Materiales Educativos (DGME) Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas (DGUTP) Dirección General La Escuela Es Nuestra (DGLN) Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa (INIFED) Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) Instituto Politécnico Nacional (IPN) Universidad Abierta y a Distancia de México (UnaDM)</p>

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Universidad Pedagógica Nacional (UPN)

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 en Adolescentes (GIPEA):

- En el marco del GIPEA, se asistió al relanzamiento de la nueva versión de la plataforma "Familias y sexualidad adolescente"; en el evento se compartieron las experiencias de las personas especialistas que participaron en su rediseño. Está dirigido a madres, padres y personas cuidadoras para que estén en posibilidades de identificar ciertas situaciones e inquietudes de las y los adolescentes en estos temas. Asimismo, se solicitó a las personas asistentes de instituciones aliadas, el apoyo para su mayor difusión.

### b) Comité Ejecutivo del GIPEA:

- Se revisó en general el documento "Principales avances de la ENAPEA", se actualizó la información de Becas (Punto 8) y se colocó al final un texto sobre retos en materia de EIS. El cual se envió al INMUJERES, mediante correo electrónico del 2 de mayo.
- Se asistió a la Primera Reunión del Comité Ejecutivo, realizada el 19 de junio en las instalaciones del CONAPO, que tuvo como objetivo, definir las próximas acciones estratégicas de la ENAPEA para septiembre de 2024.

### c) Mesa de Coordinación y Territorialización:

- Se revisó el Informe de la ENAPEA 2023 del GEPEA de San Luis Potosí, se emitieron recomendaciones que fueron enviadas al GEPEA mediante correo electrónico del 26 de abril, las cuales fueron solventadas. El Informe final fue enviado a la SG CONAPO para su publicación, mediante correo electrónico del 16 de mayo. En esta fecha, también se cargó en el drive de la Mesa, en el apartado de Informes GEPEA 2023: [https://drive.google.com/drive/folders/1kQE9sw-IFi3MhDLVASECZ1Vv1x\\_dQqck?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1kQE9sw-IFi3MhDLVASECZ1Vv1x_dQqck?usp=drive_link)
- Se revisaron los tres documentos del Plan de Trabajo 2024 del GEPEA de San Luis Potosí, versión narrativa en Word y los dos formatos en Excel; los cuales fueron reenviados con observaciones, mediante correo del 8 de mayo, para ser ajustados por parte del GEPEA. Las versiones ajustadas fueron enviadas a esta Coordinación, el 16 de mayo, se revisaron los cambios y se contó con las versiones finales de dos documentos para su publicación el 20 de mayo, notificando al COESPO, CONAPO e INMUJERES, mediante correo electrónico de esa fecha. Los tres documentos finales fueron cargados en el drive de la Mesa, en el apartado de PAT GEPEA 2024, el 20 y 30 de mayo: [https://drive.google.com/drive/folders/1t\\_PtHgSVj0V4l-B480u0D3cnbZqoTkqQ?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1t_PtHgSVj0V4l-B480u0D3cnbZqoTkqQ?usp=drive_link)
- Se revisó el Informe de la ENAPEA 2023 del GEPEA de Zacatecas, se emitieron recomendaciones que fueron enviadas al GEPEA mediante correo electrónico del 24 de abril, las cuales fueron solventadas. El Informe final fue enviado al COESPO, con copia al CONAPO y al INMUJERES para su publicación, mediante correo electrónico del 16 de mayo. En esta fecha, también se cargó en el drive de la Mesa, en el apartado de Informes GEPEA 2023: [https://drive.google.com/drive/folders/1kQE9sw-IFi3MhDLVASECZ1Vv1x\\_dQqck?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1kQE9sw-IFi3MhDLVASECZ1Vv1x_dQqck?usp=drive_link)
- Se revisaron los tres documentos del Plan de Trabajo 2024 del GEPEA de Zacatecas, versión narrativa en Word y los dos formatos en Excel; los cuales fueron reenviados con observaciones, mediante correo del 24 de abril, para ser ajustados por parte del GEPEA. Las versiones ajustadas fueron enviadas a esta Coordinación, el 3 de mayo, se revisaron los cambios y se contó con las versiones finales para su publicación el 20 de mayo, notificando al COESPO, CONAPO e INMUJERES, mediante correo electrónico de esa fecha. Los tres documentos finales fueron cargados en el drive de la Mesa, en el apartado de PAT GEPEA 2024, el 29 de mayo: [https://drive.google.com/drive/folders/1t\\_PtHgSVj0V4l-B480u0D3cnbZqoTkqQ?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1t_PtHgSVj0V4l-B480u0D3cnbZqoTkqQ?usp=drive_link)
- Se revisó el Informe de la ENAPEA 2023 del GEPEA de Puebla, se emitieron recomendaciones que fueron enviadas al GEPEA mediante correo electrónico del 15 de abril, las cuales fueron solventadas.

## ANEXO 2 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 Informe final fue enviado por el COESPO, a esta Coordinación Sectorial mediante correo del 23 de abril, para su publicación. El 16 de mayo se cargó en el drive de la Mesa, en el apartado de Informes GEPEA 2023: <https://drive.google.com/drive/folders/1yPKjCpVDYsdnJmrRtukxkTHr9edl6qLe>

- Se revisaron los tres documentos del Plan de Trabajo 2024 del GEPEA de Puebla, versión narrativa en Word y los dos formatos en Excel; los cuales fueron reenviados con observaciones, mediante correo del 23 de abril, para ser ajustados por parte del GEPEA. Las versiones ajustadas fueron enviadas a esta Coordinación, el 3 de mayo, se revisaron los cambios; el 9 de mayo, el COESPO envió a esta Coordinación Sectorial, las últimas versiones, junto con sus evidencias, mediante correo electrónico del 9 de mayo. Los tres documentos finales fueron cargados en el drive de la Mesa, en el apartado de PAT GEPEA 2024, el 29 de mayo: [https://drive.google.com/drive/folders/1t\\_PtHgSVj0V4l-B480u0D3cnbZqoTkqQ?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1t_PtHgSVj0V4l-B480u0D3cnbZqoTkqQ?usp=drive_link)
- Se asistió a la Quinta Reunión Ordinaria de la Mesa de Coordinación y Territorialización, realizada presencialmente el 9 de mayo en las instalaciones del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), en la cual se hizo un balance en el cumplimiento del Plan de Trabajo 2022-2024; la revisión del acompañamiento a los GEPEA y del calendario de actividades estratégicas para lo que resta del 2024; y se definieron ejes de trabajo prioritarios de la Mesa a proponer para la siguiente administración.
- Se asistió virtualmente el 14 de mayo a la Primera Sesión Temática sobre las Metas FOBAM 2024, a cargo del INMUJERES, dirigida a todos los GEPEA y convocada por la Vocalía de Territorialización del GIPEA, como parte del acompañamiento en esta materia; la cual estará a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

#### d) Grupo de Trabajo sobre Educación Integral en Sexualidad y Capacitación (GTEIS y C):

- Se sostuvo reunión de trabajo con SEMS y CONAPO (2 de abril); se preparó la presentación, se organizó y se coordinó la Primera Reunión Ordinaria 2024 del GTEIS y C, del 12 de abril de 2024, en la cual se presentaron avances del Programa de Trabajo 2024 del GT EIS Y C, respecto a:
  - a. El análisis de las Fichas con las acciones de EIS que las instancias del GT EIS y C realizaron (2022-2023).
  - b. La presentación de la Ficha para el diseño del Boletín 3 ¡Yo Decido con la EIS! con el fin de recuperar el trabajo del Grupo más relevante.
  - c. La presentación de avances del Curso en línea sobre Educación Integral en Sexualidad para Comunidades Educativas.
  - d. Presentación de resultados del Primer Ciclo de Webinars para comunidades de educación básica y del Formulario para el diseño del Segundo.
- En seguimiento a los acuerdos de la Primera Reunión Ordinaria y en el marco de la *Iniciativa Global Safeteen First, con EIS, sí confío*, presentada por la organización México Vivo, se sostuvo la reunión virtual de trabajo el 25 de abril, con su participación, el UNFPA, SEMS, CONAPO, SIPINNA y el SNDIF; en la cual, México Vivo presentó un "Mapeo de posibilidades de colaboración *Safeteen GTEIS y C*" con los compromisos de *Safeteen* y las Acciones Estratégicas Colaborativas, que se modificará a partir de la reunión.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- En seguimiento a los acuerdos de la Primera Reunión Ordinaria, el 29 de abril se sostuvo una reunión virtual con el CONAPO para revisar cuáles instancias se habían inscrito al Segundo Ciclo de Webinarios sobre Educación Integral en Sexualidad para Comunidades de Educación Básica e instar a su inscripción.
- A solicitud de la Asociación Civil GENDES, se sostuvo una reunión virtual de trabajo el 2 de mayo, con el fin de presentar los resultados de su investigación "Jugando a ser grandes. Cómo aprenden los niños a ser hombres", y definir su presentación con las áreas sustantivas de la SEP y con el Grupo.
- Se sostuvo reunión de trabajo con SEMS y CONAPO (21 de mayo); se preparó la presentación, se organizó y se coordinó la Segunda Reunión Ordinaria 2024 del GT EIS y C, del 07 de junio de 2024, en la cual se presentaron avances del Programa de Trabajo 2024 del GT EIS y C, respecto a:
  - a) Presentación de avances para el diseño del Boletín 3 ¡Yo Decido con la EIS! con el fin de recuperar el trabajo del Grupo más relevante.
  - b) Presentación de avances del Curso en línea sobre Educación Integral en Sexualidad para Comunidades Educativas
  - c) Presentación de resultados del Formulario para el Segundo Ciclo de Webinarios sobre Educación Integral en Sexualidad para Comunidades de Educación Básica.
- En seguimiento a los acuerdos de la Segunda Reunión Ordinaria y con relación al Segundo Ciclo de Webinarios sobre Educación Integral en Sexualidad para comunidades de educación básica, el 17 de junio se sostuvo una reunión virtual con el CONAPO, DGEIIB, DGDC, DGFCDD, CONAFE y SEMS para acordar los ajustes a la Ficha Técnica, la logística y la fecha de convocatoria, la cual se envió el 26 de junio.
- En seguimiento a los acuerdos de la Segunda Reunión Ordinaria y con relación al diseño del Boletín 3 ¡Yo Decido con la EIS!, el 18 de junio se sostuvo una reunión virtual con el CONAPO, DG @prende, DGDC, SEMS, UPN, Facultad de Medicina de la UNAM y SIPINNA, para distribuir las tareas relacionadas con la integración y diseño del Boletín.
- Se asistió virtualmente el 20 y 21 de junio al Taller "Transformando con la EIS", dirigido al GEPEA de San Luis Potosí y a cargo del CONAPO.
- Se asistió presencialmente el 27 de junio al Conversatorio de diversidad e inclusión desde una perspectiva en salud, organizado por la Asociación Civil México Vivo, integrante del Grupo.

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

- Se enviaron los avances del Programa de Trabajo del Eje 1. Atención y Prevención de la Violencia Sexual, mediante correo electrónico del 6 de mayo. Asimismo, se participó presencialmente en la Reunión del 17 de mayo en las instalaciones de la CONAVIM para revisar los avances en este Eje.
- Se participó virtualmente en la Reunión de Trabajo del Eje 4 "Entornos habilitantes" de este Grupo, el 5 de junio, con el fin de revisar los avances del Programa de Trabajo 2024.
- Se participó virtualmente en la Segunda Reunión Extraordinaria del GT NAME del 6 de junio, en la cual se informó del estatus de proceso para la renovación de cargos de Coordinación y Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo.

#### **f) Grupo de Trabajo sobre Comunicación y Gestión del Conocimiento**

- Se participó en la Reunión Extraordinaria, del 20 de junio, en la cual revisó y aprobó el cambio de identidad grafica del documento "Recomendaciones para fortalecer la elaboración de materiales de comunicación de los Grupos de Trabajo del GIPEA y los GEPEA", el cual fue ajustado por el CONAPO, conforme a la línea grafica que de la campaña ¡Yo decido!

ANEXO 2 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 el marco del PIPASEVM 2021-2024 y de la participación de la SEP en el Sistema Nacional de Prevención, Atención Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (SNPASEVM), y su Comisión de Prevención, presidida por la SEP, se realizó lo siguiente:</p>		
<p><b>a) Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM) 2021-2024:</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"><li>En atención a la solicitud de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) de reportar por parte de la SEP <i>los resultados obtenidos durante el periodo enero a diciembre del 2023</i>, en el marco del PIPASEVM 2021-2024, el 3 de abril se envió correo electrónico a la CONAVIM con el Informe de Logros 2023 de la SEP, que sintetiza las acciones más relevantes de las 28 áreas e instancias del Sector Central, Órganos Desconcentrados y Organismos Descentralizados de la SEP, a partir de lo reportado en el Anexo 3 que corresponde a las 26 Acciones Puntuales del PIPASEVM 2021-2024.</li></ul>		
<p><b>b) Comisión de Prevención del SNPASEVM:</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"><li>La UAF, a través de la Coordinación Sectorial, en su carácter de Presidenta suplente de la Comisión, en coordinación con el INMUJERES, como Secretaría Técnica, y en sesión de trabajo previa con la CONAVIM, convocó, preparó y realizó la LI Sesión Ordinaria 2024 de la Comisión de Prevención del Sistema Nacional, la cual se realizó virtualmente el 11 de abril. Se tomaron acuerdos respecto a la Cédula de seguimiento al Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencias contra las Mujeres; el Mapeo de las Fichas resumen de acciones de prevención 2023 y 2024; la Metodología 2024 para el intercambio de buenas prácticas; el Inventario Nacional de Acciones de Prevención, principalmente.</li><li>Se realizó el Mapeo de las fichas resumen con las acciones de prevención de las violencias contra las mujeres ejecutadas en 2023 y programadas para 2024; en el primer caso fueron 9 instancias con 69 acciones, en el segundo fueron 9 instancias con 67 acciones programadas.</li><li>Se sostuvo una reunión de trabajo con el INMUJERES el 22 de abril, en la cual se revisaron los avances y acciones pendientes del Programa de Trabajo 2024 de la Comisión, además de revisar los acuerdos del Sistema derivados de su LII Sesión Ordinaria, para darles seguimiento.</li><li>Se ha participado en tres de las cuatro Reuniones de intercambio de Buenas Prácticas de la Comisión de Prevención, de acuerdo con el cuadro adjunto. En la segunda sesión del 14 de mayo, por parte de esta Coordinación se expusieron los “Avances y buenas prácticas en el Sector Educativo, en el marco del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM) 2021-2024”:</li></ul>		
Núm. de Sesión	Fecha (2024)	Instancias de la Comisión de Prevención del SNPASEVM
1	30 de abril	1. Consejo Estatal de Población de Colima 2. Secretaría de Seguridad del estado de Jalisco
2	14 de mayo	3. Secretaría de Educación Pública (CSIGPT y DGETI)
3	28 de mayo	4. Secretaría del Trabajo y Previsión Social

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

4

18 de junio

5. Instituto Estatal de las Mujeres en el estado de Durango

6. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

- El 17 de junio se sostuvo una reunión de trabajo virtual con el INMUJERES para preparar la siguiente Reunión Ordinaria.

#### c) SNPASEVM:

- La Coordinación Sectorial, en su carácter de Presidenta suplente de la Comisión de Prevención, participó el 17 de abril en la LII Sesión Ordinaria del Sistema Nacional de Prevención, Atención Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, con la preparación y presentación del Programa de Trabajo 2024 de la Comisión de Prevención, el cual se envió a la CONAVIM mediante correo electrónico del 15 de abril.

#### 3) En el marco del Comité Técnico Especializado en Información sobre la Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (CTEIPIDNNA):

- La Coordinación estableció comunicación con la Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa (DGPPEE) y la Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos (DGFCDD) para coordinar la actualización de los indicadores que reportan. Las áreas dieron respuestas, se integró la información y el reporte con los 14 indicadores actualizados, con sus fichas de metadatos y series de datos (DGPPEE, DGFCDD e INEA), fue enviado al SIPINNA mediante correo electrónico del 30 de abril.
- Se participó en la Primera Sesión Ordinaria del CTEIPIDNNA, realizada en forma virtual el 2 de mayo. Asimismo, se realizaron observaciones a la minuta y fueron enviadas el 17 de junio.

#### 4) En el marco de la Comisión para Poner Fin a toda forma de Violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes (COMPREVNNA), se realizó lo siguiente:

- Se participó en la Sesión Ordinaria 2024-01 de la COMPREVNNA, la cual se realizó virtualmente el 26 de junio. En esta sesión, la Coordinación presentó el "Avance en la implementación en la prevención de la violencia en el entorno escolar", en el marco del seguimiento a la implementación de acciones Plan de Acción 2019-2024 de México en la Alianza Global para poner fin a la Violencia contra la Niñez.
- En el marco del Plan de Acción 2019- 2024 de México ante la Alianza Global para poner Fin a Toda Forma de Violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes, y en lo que corresponde a la Línea de Acción 3.1. Prevención de la violencia en el entorno escolar, que coordina la SEP, a través de esta Coordinación Sectorial, a solicitud de la SE SIPINNA: se solicitó y asesoró a 14 enlaces para la integración de dos informes en los formatos solicitados, uno anual y otro de 2019 a 2024. Los cuales fueron remitidos a la SE SIPINNA mediante correo electrónico del 17 de junio de acuerdo con lo siguiente:
  - Informe Anual Plan de Acción 2024, correspondiente al avance en las actividades y tareas reportadas por 15 áreas e instancias de la SEP, para el periodo del 15 de octubre del 2023 al 30 de mayo del 2024.
  - Informe final 2019-2024 del Plan de Acción, correspondiente al reporte de 15 áreas e instancias de la SEP.

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

Con el objetivo de fortalecer el proceso de sensibilización en materia de igualdad de género y de alentar a que las niñas y mujeres jóvenes consideren orientar sus estudios y profesiones al campo de las carreras tecnológicas, se realizó la campaña "Día Internacional de las Niñas en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)" la cual estuvo conformada por las siguientes acciones:

- Se gestionó y coordinó la realización de la conferencia "Ciberseguridad para Adolescentes", la cual llevó a cabo en la escuela Secundaria Diurna N° 8 "Tomás Garrigue Masaryk" donde se registró 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

participación de aproximadamente 600 alumnas. La citada conferencia fue impartida por representantes de la organización *Cyberdefensoras*.

- Difusión de comunicados, a través del correo de comunicación interna de la SEP, que contiene información relevante respecto a los siguientes temas:
  - Día Internacional de las niñas en las TIC.
  - Acceso y consumo en Internet de Mujeres

Como parte de la **Campaña de difusión permanente del Protocolo** para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, se realizó la redifusión de los siguientes comunicados, a través del correo de Comunicación Interna de la SEP:

- ¡Te invitamos a conocer el PROTOCOLO para la prevención atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual!, difundido el 25 de abril.
- Procedimiento para presentar denuncias en casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, difundido el 26 de abril.
- Conoce el Directorio de Personas Consejeras ¡Cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual!, difundido el 5, 12 y 19 de abril.

Del 6 al 9 de mayo, se llevó a cabo la Segunda jornada de la Tiendita Feminista, iniciativa coordinada por la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, que tiene el objetivo de fomentar la autonomía económica de mujeres que han atravesado procesos para salir de la violencia, y que son usuarias de los Centros de Atención a las Mujeres LUNAS, en la Ciudad de México. Por parte de la CSIGyPT se gestionó y coordinó con la Dirección de Edificios de la SEP, para llevar a cabo esta jornada en dos sedes de la SEP, Universidad 1200 y Revolución 1425.

En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Educación No Sexista, se coordinó con la DG de Comunicación Social, la elaboración del comunicado "Campaña para la conmemoración del Día Internacional de la Educación No Sexista", el cual fue difundido a través del correo institucional de Comunicación Interna, los días 5 y 21 de junio.

Con motivo de la conmemoración del "28 de junio. Día Internacional del Orgullo LGBTTIQ", se coordinó con el área de Comunicación Interna, la redifusión del comunicado "Junio mes del Orgullo de la diversidad sexual y de género", en el cual se dieron a conocer algunas cifras sobre la discriminación en contra de las personas de la comunidad LGBTTIQ y se difundieron materiales que promueven la eliminación de conductas discriminatorias, en contra de esta comunidad. La difusión se realizó el 11 junio.

Con motivo de la conmemoración del del 28 de mayo: Día Internacional de Acción por la salud de las mujeres, se coordinó con DG de Comunicación Social, la elaboración y difusión del comunicado ¡Participa en el Seminario de Acción por la Salud de las Mujeres: Segunda Edición!, el cual se difundió el 22 y 24 de mayo.

Se coordinó y gestionó con la DG de Comunicación Social, la elaboración y difusión del comunicado "Te invitamos a participar en la "Campaña anual de Sensibilización en Materia de Igualdad de Género, Derechos Humanos y No Discriminación" a través del cual se difunden las conferencias que se llevarán a cabo de marzo a octubre del 2024, la difusión de este comunicado se realizó los días 14 de mayo, 4 y 17 de junio.

Con la finalidad de fortalecer cultura de igualdad y equidad entre las mujeres y hombres al interior de la Secretaría, a través de fomentar la reflexión desde la perspectiva de género sobre los acontecimientos y



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

temas que han sido importantes a nivel nacional e internacional, se presentan las principales Fechas para Recordar en el siguiente micro sitio <https://csiapt-fechaspararecordar.sep.gob.mx/> Las fechas para recordar a las que se le dio difusión son las siguientes:

- |    |  |
|----|--|
| 2  | ABRILDía Mundial de Concienciación sobre el Autismo  |
| 6  | ABRILDía Internacional del Deporte para el Desarrollo y la Paz   |
| 7  | ABRILDía Mundial de la Salud   |
| 22 | ABRILDía Internacional de las Niñas en las TIC   |
| 24 | ABRILNacimiento de Mary Wollstonecraft   |
| 25 | ABRILDía Naranja   |
| 28 | ABRILDía Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo   |
| 1  | MAYODía Internacional del Trabajo  |
| 10 | MAYODía de las Madres  |
| 12 | MAYODía Internacional de la Enfermera en homenaje a la fundadora de la enfermería moderna Florence Nightingale |
| 15 | MAYODía Internacional de las Familias  |
| 17 | MAYODía Internacional contra la Homofobia y la Transfobia  |
| 21 | MAYODía Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo                                      |
| 22 | MAYODía Internacional de la Diversidad Biológica   |
| 23 | MAYODía Internacional para la Erradicación de la Fístula Obstétrica  |
| 24 | MAYODía Internacional de la Mujer por la Paz y el Desarme  |
| 25 | MAYODía Naranja  |
| 28 | MAYODía Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres  |
| 31 | MAYODía Mundial Sin Tabaco   |
| 1  | JUNIO Día Mundial de las Madres y los Padres   |
| 1  | JUNIO Día Nacional del Balance Trabajo-Familia   |
| 4  | JUNIO Día internacional de los Niños Víctimas Inocentes de Agresión  |
| 5  | JUNIO Día Mundial del Medio Ambiente   |
| 12 | JUNIO Día Mundial contra el Trabajo Infantil   |
| 13 | JUNIO Día Internacional de Sensibilización sobre el Albinismo  |
| 15 | JUNIO Día Mundial de Toma de Conciencia de Abuso y Maltrato en la Vejez  |
| 16 | JUNIO Nacimiento de Ifigenia Martínez y Hernández  |
| 17 | JUNIO Día Mundial de Lucha contra la Desertificación   |
| 18 | JUNIO Día Internacional para Contrarrestar el Discurso de Odio   |
| 19 | JUNIO Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Sexual en los Conflictos                           |
| 20 | JUNIO Día Mundial de los Refugiados  |
| 21 | JUNIO Día Internacional de la Educación No Sexista   |
| 25 | JUNIO Día Naranja  |
| 26 | JUNIO Día Internacional en Apoyo de las Víctimas de la Tortura   |
| 26 | JUNIO Día Internacional de la Lucha contra el Uso Indevido y el Tráfico Ilícito de Drogas                      |
| 28 | JUNIO Día Internacional de la Diversidad Sexual  |

Se elaboró y difundió mediante comunicación interna la ficha informativa respecto a la “Campaña para la conmemoración del Día Internacional de la Educación No Sexista”.

### 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 del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

En seguimiento a los trabajos relativos al proceso de instrumentación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación en coordinación con la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, se realizaron las siguientes actividades:

- Elaboración del Plan de Trabajo 2024-2025
- Revisión y emisión de observaciones al directorio de enlaces NOM 025, integrado por la DGRHyO



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Revisión y propuestas de modificaciones a los “Lineamientos de Operación del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Educación Pública”.
- Definición de las Acciones de Mejora para la auditoría de vigilancia 2024-2025

De conformidad con el Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (Protocolo), (DOF 03012020) y en cumplimiento con lo establecido en el numeral 14, “la Unidad de Administración y Finanzas emitió la Convocatoria 2024 (del 27 de junio al 11 de julio), dirigida a las Personas Servidoras Públicas de la Secretaría de Educación Pública, para que las personas interesadas puedan registrarse con la finalidad de ser consideradas para desempeñarse como Personas consejeras en las distintas instalaciones de esta Secretaría (Azafrán 386, Revolución 1425, Av. Circunvalación S/N, Av Universidad 1200 y Donceles 100).

Además, que se solicitó, vía correo electrónico el 27 de junio, a las áreas internas de la Secretaría la difusión de la CONVOCATORIA 2024 para las personas servidoras públicas interesadas para desempeñarse como “persona consejera” y otorgar todas las facilidades para el proceso formativo y de certificación a las personas que estén interesadas en participar en el proceso de selección de Persona Consejera. (Anexo 4) Listado de áreas:

Coordinación General de Enlace Educativo  
Dirección General de Actualización Normativa, Cultura de la Legalidad y Transparencia  
Dirección General de Política Educativa, Mejores Prácticas y Cooperación  
Dirección General del Bachillerato  
Dirección General de Profesiones  
Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte (CAAD)  
Dirección General de Coordinación y Desarrollo Sectorial  
Dirección General @prende.mx  
Dirección General del Sistema de Administración de la Nómina Educativa Federalizada  
Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural  
Dirección General de Planeación Programación y Estadística Educativa  
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios  
Dirección General de Bachillerato Tecnológico de Educación y Promoción Deportiva  
Dirección General de Gestión Escolar y Enfoque Territorial  
Dirección General de Acreditación Incorporación y Revalidación  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización  
Dirección General de Educación Superior para el Magisterio  
Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo  
Dirección General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas  
Dirección General de Materiales Educativos  
Dirección General de Presupuesto y Recursos Financieros  
Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones  
Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos  
Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios  
Dirección General de Educación Indígena Intercultural y Bilingüe  
Dirección General de Desarrollo Curricular

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y Ciencias del Mar  
 Coordinación Sectorial de Planeación y Administración de la SEMS

En el marco de la Campaña de Sensibilización “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de la APF”, que tiene el objetivo de promover la reflexión sobre la importancia de la implementación del Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, al interior de la SEP y sensibilizar a las personas servidoras públicas del Sector Central de la SEP y sus Órganos Desconcentrados y Organismos Descentralizados, con especial énfasis en la igualdad, no discriminación y prevención de la violencia contra las mujeres; se impartieron cinco sesiones virtuales, con la temática de “Prevención de la violencia de género, hostigamiento y acoso sexual”, de las cuales se tiene la siguiente participación:

No.	Fecha de realización	Número participantes
1	09 de abril	85 personas servidoras públicas de cuatro Unidades Administrativas de la SEP (46 mujeres y 39 hombres).
2	23 de abril	57 personas servidoras públicas de una Unidad Administrativa de la SEP y dos Órganos Desconcentrados de la SEP (41 mujeres, 15 hombres y 1 persona no binaria).
3	21 de mayo	65 personas servidoras públicas de cuatro Órganos Desconcentrados y Organismos Descentralizados de la SEP (42 mujeres y 23 hombres).
4	12 de junio	80 personas servidoras públicas de seis Unidades Administrativas de la SEP y un Organismo Descentralizado (41 mujeres y 39 hombres).
5	25 de junio	662 personas servidoras públicas de 14 Unidades Administrativas de la SEP, Órganos Desconcentrados y Organismos Descentralizados. (412 mujeres y 250 hombres).

### 2.3 Brindar a las áreas del sector central y órganos desconcentrados sesiones informativas para la sensibilización en materia de igualdad de género, no discriminación, derechos humanos y prevención de la violencia de género

En el marco de la “Campaña anual de Sensibilización en Materia de Igualdad de Género, Derechos Humanos y No Discriminación” se gestionó con la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), la impartición seis conferencias virtuales, dirigidas a las personas servidoras públicas del Sector Central de la SEP y sus Órganos Desconcentrados y Organismos Descentralizados; las cuales se realizaron de acuerdo con lo siguiente:

No	Nombre de la conferencia	Fecha de realización	Participantes
1	Igualdad laboral y no discriminación	4 de abril	133 personas, de 27 Unidades responsables e instituciones del Sector Central, desconcentrado y descentralizado de la SEP (106 mujeres y 27 hombres).

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados				
2	Derechos humanos laborales.	2 de mayo;	363 personas, de 32 Unidades responsables e instituciones del Sector Central, desconcentrado y descentralizado de la SEP (278 mujeres, 84 hombres y una persona identificada como no binaria).	
3	Masculinidades y lenguaje incluyente no sexista.	16 de mayo	262 personas, de 32 Unidades responsables e instituciones del Sector Central, desconcentrado y descentralizado de la SEP (207 mujeres y 55 hombres).	
4	Metodología y tratamiento didáctico para la prevención e intervención ante la violencia escolar (Mediación y creación de un ambiente libre de violencia escolar).	30 de mayo	156 personas, de 23 Unidades responsables e instituciones del Sector Central, desconcentrado y descentralizado de la SEP (127 mujeres y 29 hombres).	
5	Tecnologías de la Información y Comunicación y Derechos humanos.	6 de junio	251 personas, de 33 Unidades responsables e instituciones del Sector Central, desconcentrado y descentralizado de la SEP (196 mujeres y 55 hombres).	
6	Derechos humanos de las personas de la diversidad sexual.	20 de junio	180 personas servidoras públicas de 29 Unidades responsables e instituciones del Sector Central, desconcentrado y descentralizado de la SEP, (148 mujeres y 32 hombres).	

Así mismo, se coordinó e impartió con apoyo de la CNDH, el Taller “Protocolos de actuación en los espacios educativos como medidas alternas para la protección de las infancias”, el cual se desarrolló en dos sesiones de manera virtual, los días 15 y 16 de abril.

Para el 15 de abril se contó con la participación de 4,457 personas (3,540 mujeres, 909 hombres y 8 personas identificadas como no binarias), que forman parte de la red de enlaces en las entidades federativas, de 5 unidades administrativas y un Órgano Desconcentrado de la SEP, cabe resaltar que este Taller participaron docentes de educación básica; para el 16 de abril se registró una participación de 4,282 personas, ( 3,423 mujeres, 853 hombres y 6 personas identificadas como no binarias) que forman parte de la red de enlaces en las entidades federativas, de 5 unidades administrativas y 2 Órganos Desconcentrados de la SEP; las dos sesiones fueron transmitidas vía *Facebook live*: <https://www.facebook.com/share/MjxCLojzkfMzoA99/>

El 7 de mayo se llevó a cabo la una Plática presencial sobre “Micromachismos”; en ésta, participaron 168 mujeres servidoras públicas de la Dirección General de @prende.mx.

En el marco del 28 de mayo: Día Internacional de Acción por la salud de las mujeres, se coordinó y llevó a cabo en conjunto con el INMUJERES y la Secretaría de Salud, el Seminario de Acción por la Salud de las

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Mujeres en las instalaciones de la SEP. Se dio una conferencia magistral a cargo del CINVESTAV, y en los paneles se contó con la participación de SOCIALIS, A. C., la UnADM, una experta en Salud Mental y de parte de esta Coordinación se presentó una exposición sobre “Estrategias de autocuidado para el personal que tiene contacto con mujeres que han vivido violencia de género”. Se contó con la participación de 261 personas servidoras públicas de la SEP, de 36 Unidades responsables e instituciones del Sector Central, desconcentrado y descentralizado de la SEP.

El 28 de junio, se llevó a cabo en forma virtual la Conferencia sobre “Micromachismos”, en la cual participaron 532 personas servidoras públicas de 25 Unidades responsables e instituciones del Sector Central, desconcentrado y descentralizado de la SEP (393 mujeres, 138 hombres y 1 persona no binaria).

#### **2.4 Elaboración de documentos con la identificación de las temáticas para la sensibilización y la promoción de los principios de igualdad de género, no discriminación, respeto a los derechos humanos y prevención de la violencia de género, al interior de la Secretaría.**

Se elaboró el “Diagnóstico sobre las necesidades de capacitación y difusión en materia de igualdad de género, derechos humanos y no discriminación, a partir del análisis de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), 2023”. En esta ocasión, se analizaron 6 de los factores con sus 29 reactivos, conforme a la atribución conferida a la Unidad de Administración y Finanzas en el Reglamento Interior de la SEP (XXIV. “Coordinar las acciones necesarias a efecto de promover al interior de la Secretaría de Educación Pública los principios de igualdad, equidad y no discriminación entre mujeres y hombres y el respeto pleno a los derechos humanos”). Este diagnóstico constituye una mirada global y específica de los temas que dan sustento a las acciones que se emprendan en 2024, alineadas a los 6 Factores y sus 29 reactivos, en las materias analizadas y las propuestas definidas para la mejora del servicio público en las modalidades de trabajo presencial y trabajo a distancia y perfilándose hacia el balance trabajo-familia, conforme a los principios y derechos de igualdad y no discriminación.

Documento ejecutivo ECCO

Se realizó el análisis del Documento con los resultados del “Estudio para contribuir a la prevención de las violencias, el consumo de las sustancias psicoactivas y la promoción de relaciones igualitarias entre la población estudiantil y el personal docente en planteles de la DGETI”, realizado por la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios (SEP, DGETI), la Coordinación Nacional de Salud Mental y Adicciones (CONASAMA) y la Secretaría de Bienestar; con el fin de identificar temáticas de sensibilización para fortalecer las acciones de sensibilización en esta materia, por parte de esta Coordinación.

#### **Otras acciones:**

Por invitación de la Comisión de Diversidad de la Cámara de Diputados, se participó en la “Mesa de Trabajo de la Comisión de Diversidad para la discusión de la Ley Trans”, la cual se efectuó en forma presencial el 16 de abril en ese recinto. Para ello, se realizó el análisis de la Ley General de Acceso Integral a los Derechos de las Personas Trans, para ser presentado en ese foro.

Por invitación de la Secretaría de Bienestar y en el marco de la ENAPEA, se participó en el Foro: “Derechos sexuales y derechos reproductivos de adolescentes y jóvenes”. El Foro se realizó el 23 y 24 de mayo en forma híbrida y se participó en el Panel 1. Promoción y difusión de bienes y servicios institucionales para favorecer los derechos sexuales de Adolescentes y Jóvenes, con la exposición sobre “Educación Integral en Sexualidad en el marco de la ENAPEA y de la Nueva Escuela Mexicana”

Se asistió a la Primera Sesión Ordinaria virtual del Comité Técnico Especializado de Información con Perspectiva de Género (CTEIPG) del 4 de junio.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se cuenta con poco personal para atender las cargas de trabajo, que se incrementaron por el aumento en la solicitud de informes.

**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
En las instancias de coordinación interinstitucional en donde se solicitan los informes a la SEP para los diferentes programas, no se considera el tiempo suficiente para realizar la gestión, asesoría e integración de los informes, ya que participan alrededor de 20 áreas e instancias del Sector Central, Órganos Desconcentrados y Organismos.

**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:** 101. 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 Adolescentes (NNA) inscritos en algún nivel de Educación Básica (EB) en planteles educativos públicos y de modalidad escolarizada (i) clasificados como escuela prioritaria, o (ii) clasificados como escuela susceptible de atención y que tiene bajos ingresos.

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

En análisis por género, al inicio del ciclo escolar 2016-2017 la tasa de abandono escolar fue de 5.3% en educación secundaria; en general los hombres abandonan en mayor medida que las mujeres. En cuanto a la permanencia de hombres y mujeres en el sistema educativo, es notable que los primeros están en ligera desventaja en primaria, brecha que se amplía en secundaria. Las diferencias en las tasas de eficiencia terminal por sexo son 0.4, 5.4 y 8.6 puntos porcentuales para cada nivel educativo, respectivamente. (INEE, 2019. La educación obligatoria en México. Informe 2019).

En los resultados educativos se tiene que, en 2020, considerando el nivel educativo según sexo se repiten dos tendencias que han prevalecido en México: a mayor educación mayor ingreso promedio trimestral y que los hombres ganan más que las mujeres en todos los casos. El menor ingreso promedio fue para las mujeres que cuando más tienen la primaria completa con \$7,599 pesos, mientras que los hombres ganan casi el doble con el mismo nivel de escolaridad con \$13,306; es necesario señalar que la brecha de salario se reduce considerablemente entre mujeres (\$56,772) y hombres (\$81,832) con posgrado completo (INEGI, 2020. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2020. México).

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

Se entregan \$920.00 (novecientos veinte pesos 00/100 M.N.) mensuales por familia. La beca se entrega 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 Educación Básica.

La participación de mujeres y hombres en la solicitud y elegibilidad de los apoyos que proporciona el presente Programa será en igualdad de condiciones y oportunidades, por lo que, ser mujer u hombre no será motivo de restricción para la participación y elegibilidad en la obtención de los apoyos; asimismo, buscará fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; 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 o abuelas, preferentemente.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Avance y explicación sobre los resultados alcanzados</b>
En el primer semestre de 2024, el programa emitió becas a 4,922,887 familias que cuentan con estudiantes de educación básica. El 94.1 % de las titulares de las familias beneficiarias ante el programa son mujeres.
<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
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 las jefas de familia, el desglose por género que se reporta es de las y los titulares de cada familia beneficiaria.

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

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** A00

**Nombre de la UR:** Universidad Pedagógica Nacional

**Clave del Pp:** S243

**Nombre del Pp:** Programa de Becas Elisa Acuña

**Tipo de acción:** 101. 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

En las 7 Unidades de la Universidad Pedagógica Nacional en la Ciudad de México, se tiene el 64% de estudiantes que son originarias y originarios de las alcaldías y municipios de la zona metropolitana con mayor rezago socioeconómico: Milpa Alta, Tláhuac, Magdalena Contreras, así como Nezahualcóyotl, Ecatepec, Chalco y Chimalhuacán. La gran mayoría de las personas egresadas de Educación Media Superior proviene de bachilleratos de sostenimiento público.

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

La Universidad Pedagógica Nacional es una institución de educación superior pública y gratuita que atiende necesidades educativas, en congruencia con las demandas emergentes de la sociedad planteadas en la diversidad del contexto político, económico cultural y social del país.

La formación que brinda la UPN incluye la cultura de la responsabilidad social orientada al desarrollo integral de la comunidad universitaria.

En sintonía con la disposición de favorecer el acceso a la Universidad, bajo criterios de igualdad e inclusión, el mayor porcentaje de nuevos ingresos son parte de hogares de los primeros cuatro quintiles de ingreso monetario, y que representa este aspecto sustantivo parte de la función social de la Universidad.

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

De las becas que podrán ser otorgadas por parte de la UR A00 en la Ciudad de México como parte del Anexo 13, se establece lo siguiente:

- Asegurar que los montos que reciben las mujeres sean iguales que los que reciben los hombres.
- Priorizar las solicitudes de becas de las estudiantes que provengan de los quintiles más bajos de desarrollo económico.
- Garantizar que el porcentaje de asignación corresponda con la proporción de la matrícula atendida, priorizando a las estudiantes (80/20).

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el 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 2024.



**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
N/A

**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:** 101. 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/as en (i) Instituciones Públicas de Educación Superior (IPES) consideradas con cobertura total, (ii) cualquier otra IPES y que haya concluido los estudios de primaria o secundaria en alguna escuela pública escolarizada ubicada en alguna localidad prioritaria, o (iii) cualquier otra IPES, en cuyo caso, deberá tener bajos ingresos y hasta 29 años cumplidos al 31 de diciembre de 2023.

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

En Educación Superior en el ciclo escolar 2023-2024, se reportó un total de 4.9 millones de estudiantes de los cuales 53.6% 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 y/o afroamericanas al mismo.

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

Se entrega la beca sin importar el género de la becaria o el becario, pero se prioriza a las mujeres indígenas y/o afroamericanas para la incorporación al padrón.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el primer semestre del ejercicio, se emitieron becas a 460,334 estudiantes de los cuales el 57.4% 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 la misma.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Servicios de Educación Superior y Posgrado

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** K00

**Nombre de la UR:** Universidad Abierta y a Distancia de México

**Clave del Pp:** E010

**Nombre del Pp:** Servicios de Educación Superior y Posgrado

**Tipo de acción:** 103. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

**Número y denominación de la acción:** 417. Prevención y atención a la violencia de género

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo representa al total de estudiantes que, por Reglamento Universitario, pueden inscribirse en alguna de las asignaturas del Programa Educativo en el que se encuentren registrado conforme a los periodos establecidos en los calendarios académicos. Asimismo, está integrada por el listado total de prestadores de servicios profesionales por honorarios en el ámbito de la docencia, que la UnADM contempla para su contratación dependiendo de la matrícula activa, y por el personal que labora en la institución y que realiza funciones académicas, técnicas y administrativas.

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

Las brechas de desigualdad de género son las distancias que existen entre mujeres y hombres en relación con el acceso; participación; asignación, uso, control y calidad de recursos; servicios; oportunidades y beneficios de desarrollo en todos los ámbitos de la vida.

Estas construcciones se basan en diferencias biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias, tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio igualitario de los derechos humanos por parte de mujeres y hombres.

En este sentido, en la Universidad Abierta y a Distancia de México se identificaron situaciones de vulneración de derechos, de exclusión, de discriminación hacia lo que es diferente, y es desde ese lugar donde se tomó la iniciativa para elaborar e implementar estrategias institucionales que fortalezcan las perspectivas y prácticas profesionales para lograr un abordaje que en cada caso tenga la mirada puesta en el desarrollo de la persona y de su entorno familiar.

Desde cada una de las áreas de la UnADM y, tomando como punto de partida las miradas que aporta cada persona que conforma a la comunidad universitaria, se trabaja con ejes para articular mecanismos

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

necesarios para acortar las brechas de desigualdad, en primera instancia, a través de acciones afirmativas que sean inclusivas, transversales y de restitución de derechos.

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

Dentro de las metas institucionales de la Universidad Abierta y a Distancia de México (UnADM), previstas en su Programa Anual de Trabajo, se incorporan acciones enfocadas a la prevención, atención y sanción de la desigualdad de género y discriminación. Estas acciones se realizan en el marco del Plan Alma: UnADM libre de violencia de género, que como propósitos específicos tiene:

1. Implementar acciones de prevención de la violencia de género en la UnADM;
2. Construir un espacio seguro para la discusión del género;
3. Proveer un medio amigable y eficaz para atender a las denuncias de las víctimas de violencia de género de la comunidad UnADM;
4. Incorporar sanciones a las acciones de violencia de género en el Reglamento Escolar de la UnADM;
5. Elaborar mecanismos para el seguimiento a las víctimas de violencia de género;
6. Crear vínculos interinstitucionales para atender los casos de violencia de género dentro de la comunidad de la UnADM.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. Implementar acciones de prevención de la violencia de género en la UnADM:
  - A través del correo electrónico, se difundieron entre la comunidad UnADM banners respecto a la Atención de denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual: "¿Sabías qué...? Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual", "¿Conoce las fases de atención a denuncias en los Comités de Ética!", "¿Conoce el Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual!", "MANUAL DE COMUNICACIÓN NO SEXISTA. Hacia un lenguaje incluyente", "Discriminación contra las mujeres", "Manual de Atención de Denuncias en los Comités de Ética".
  - Se llevó a cabo una reunión para detallar la estrategia de la campaña del Comité Plan Alma.
2. Proveer un medio amigable y eficaz para atender a las denuncias de las víctimas de violencia de género de la comunidad UnADM:
  - Se tiene a disposición los correos electrónicos del Plan Alma UnADM ([plan.alma@nube.unadmexico.mx](mailto:plan.alma@nube.unadmexico.mx)) y el del Comité de Ética ([eticaunadm@nube.unadmexico.mx](mailto:eticaunadm@nube.unadmexico.mx)) para presentar y atender las denuncias en materia de violación de género.
  - Se realizó el Diagnóstico sobre la percepción de riesgos de género en el ambiente administrativo, dirigido al personal académico, técnico y administrativo de la UnADM.
4. Elaborar mecanismos para el seguimiento a las víctimas de violencia de género:
  - Se elaboró y difundió por correo electrónico la Ruta de atención a denuncias por violencia de género
  - Se difundió el micrositio del Plan Alma, UnADM libre de violencia de género, en el cual se difunden los mecanismos para el seguimiento a las víctimas de violencia de género.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
Obstáculos y oportunidades durante la operación
Durante el segundo trimestre 2024, no se presentaron problemáticas durante la ejecución de acciones institucionales en materia de igualdad de género.

**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:** L8K

**Nombre de la UR:** El Colegio de México, A.C.

**Clave del Pp:** E010

**Nombre del Pp:** Servicios de Educación Superior y Posgrado

**Tipo de acción:** 102. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

**Número y denominación de la acción:** 409. Difusión en temas que promuevan la erradicación de la violencia de género

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo es aquella población que el programa tiene planeado o programado atender en un periodo determinado. Para el programa E010 se identifica como población objetivo al universo de jóvenes estudiantes de nivel licenciatura y posgrado de las Instituciones de Educación Superior Públicas Federales y Estatales que participan en el programa.

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

La reforma constitucional en materia educativa del Artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgado el 15 de mayo de 2019, planteó transformaciones de gran trascendencia para el sistema y la política educativa del país, destacando en lo particular con referencia al presente programa presupuestario, las bases jurídicas e institucionales que mandata al Estado a crear condiciones institucionales que garanticen la obligatoriedad y gratuidad de la educación superior; así mismo, precisa en su fracción X que la obligatoriedad de la educación superior deberá darse en los siguientes términos:

“(…) La obligatoriedad de la educación superior corresponde al Estado. Las autoridades federales y locales establecerán políticas para fomentar la inclusión, permanencia y continuidad, en términos que la ley señale. Asimismo, proporcionarán medios de acceso a este tipo educativo para las personas que cumplan con los requisitos dispuestos por las instituciones públicas. (...)”.

Por lo que obligó al programa a responder a la política de obligatoriedad; replanteando su propósito de brindar servicios educativos, reconocidos por su calidad; a centrarse en que los estudiantes de nivel licenciatura y posgrado de las Instituciones de Educación Superior Públicas Federales y Estatales, logren su egreso; contribuyendo con ello a su permanencia y continuidad.

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

Difundir a toda la comunidad de El Colegio de México mediante cursos en línea, seminarios, coloquios, para promover la igualdad de género y erradicar la violencia.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se difundieron 2 actividades para promover la igualdad de género y erradicar la violencia. Cumplimiento de la meta en un 66.7%.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Obstáculos y oportunidades durante la operación
No se encontraron obstáculos durante la operación.

**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:** L8K

**Nombre de la UR:** El Colegio de México

**Clave del Pp:** E010

**Nombre del Pp:** Servicios de Educación Superior y Posgrado

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombre

**Número y denominación de la acción:** 259. Atención rápida e inmediata, así como el apoyo por parte de la Institución, a las denuncias hechas por violencia

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo es aquella población que el programa tiene planeado o programado atender en un periodo determinado. Para el programa E010 se identifica como población objetivo al universo de jóvenes estudiantes de nivel licenciatura y posgrado de las Instituciones de Educación Superior Públicas Federales y Estatales que participan en el programa.

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

La reforma constitucional en materia educativa del Artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgado el 15 de mayo de 2019, planteó transformaciones de gran trascendencia para el sistema y la política educativa del país, destacando en lo particular con referencia al presente programa presupuestario, las bases jurídicas e institucionales que mandata al Estado a crear condiciones institucionales que garanticen la obligatoriedad y gratuidad de la educación superior; así mismo, precisa en su fracción X que la obligatoriedad de la educación superior deberá darse en los siguientes términos:

“(…) La obligatoriedad de la educación superior corresponde al Estado. Las autoridades federales y locales establecerán políticas para fomentar la inclusión, permanencia y continuidad, en términos que la ley señale. Asimismo, proporcionarán medios de acceso a este tipo educativo para las personas que cumplan con los requisitos dispuestos por las instituciones públicas. (...)”.

Por lo que obligó al programa a responder a la política de obligatoriedad; replanteando su propósito de brindar servicios educativos, reconocidos por su calidad; a centrarse en que los estudiantes de nivel licenciatura y posgrado de las Instituciones de Educación Superior Públicas Federales y Estatales, logren su egreso; contribuyendo con ello a su permanencia y continuidad.

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

Atención de los casos de violencia de género o acoso y hostigamiento sexual.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se atendieron 2 casos de acoso y hostigamiento sexual a mujeres que se presentaron. Cumplimiento de la meta superior en un 100% con respecto a la meta.



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Obstáculos y oportunidades durante la operación
No se encontraron obstáculos durante la operación.

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

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** A00

**Nombre de la UR:** Universidad Pedagógica Nacional

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de apoyo administrativo

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 344. Operación de la Unidad de Igualdad de Género para la institucionalización y la transversalización de la perspectiva de género, la promoción de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género en el ámbito institucional, con base en la normatividad nacional e internacional aplicable.

#### Definición de la población objetivo

La acción 344 mide acciones realizadas para la institucionalización, la transversalización de la perspectiva de género, la promoción de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género en la UPN CDMX, por ello no definimos en esta sección a la población objetivo.

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

Las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres se hacen presentes de manera cotidiana en diversos ámbitos de la vida de las personas, como lo son el familiar, laboral, escolar y comunitario. La idea de la superioridad masculina frente a lo femenino ha traído consigo el establecimiento de estructuras sociales visibles e invisibles que legitiman la dominación de los hombres sobre las mujeres, fomentando la desigualdad y presentándola como natural. Los estereotipos de género, arraigados históricamente en la vida de las personas y de las sociedades, se expresan en conductas de discriminación, exclusión y violencia. Esto ha causado una diferencia en las oportunidades de las mujeres respecto a los hombres para el acceso, uso y control de los recursos en la esfera pública y privada, limitando el ejercicio pleno de sus derechos.

La institucionalización de la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior es crucial para visibilizar y desmontar las estructuras de desigualdad entre mujeres y hombres. El objetivo es eliminar el androcentrismo, una perspectiva que privilegia lo masculino sobre lo femenino y sitúa al hombre en el centro de enfoques, perspectivas, proyectos, programas, lenguaje y visiones generales del mundo. Los entornos educativos reflejan y perpetúan esta mirada, por lo tanto, es vital el trabajo de la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión en la UPN para promover espacios universitarios igualitarios y libres de violencia de género.

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

NA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el presente trimestre no se tienen acciones que reportar, toda vez que se programó el reporte de manera anual.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
Obstáculos y oportunidades durante la operación
N/A

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

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** 410

**Nombre de la UR:** Dirección General de Política Educativa, Mejores Prácticas y Cooperación

**Clave del Pp:** S243

**Nombre del Pp:** Programa de Becas Elisa Acuña

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres

**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

La población objetivo de las becas administradas en la UR 410 consideran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por lo que de inicio las convocatorias se abren en igualdad de condiciones. Por las características de cada programa están dirigidas para mujeres estudiantes de nivel medio superior, licenciatura, posgrado, docentes y asistentes de idioma, la brecha de desigualdad ha disminuido al ser las mujeres las que en su mayoría cumplen con los requisitos de cada programa.

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

Los programas de becas que tiene asignados la Dirección General de Política Educativa, Mejores Prácticas y Cooperación, están dirigidas en igualdad de género con relación al acceso; participación; asignación, uso, control y calidad de recursos, servicios, oportunidades y beneficios de desarrollo.

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El programa presupuestario S243 Programa de Becas Elisa Acuña, está sujeto a Reglas de Operación con el objetivo de asegurar que la aplicación de los recursos públicos se realice con eficiencia, eficacia, economía honradez y transparencia, así como, defender, respetar y cumplir de manera efectiva el derecho a la educación para toda la población, bajo los principios fundamentales de no discriminación, solidaridad, igualdad de oportunidades y trato, con esto se llevaron a cabo las convocatorias dirigidas a las mujeres estudiantes nivel medio superior, licenciatura, personas académico y/o docente y asistentes de idioma, para que aplicaran en los programas de becas que se realizaron en los meses de enero a junio, dando como resultado el otorgamiento de becas, en el programa de Intercambio de Asistentes de Idiomas México – Francia (Extranjeros), Beca SEP/ Liceo Franco Mexicano, Beca del gobierno de Japón para maestros en servicio, Programa de Becas para realizar estudios a Francia. Curso de Perfeccionamiento en Lengua y Didáctica del Francés (CAVILAM), Programa de Beca *Mitacs* mexicanos, Programa *Fulbright* García Robles COMEXUS y Jóvenes en Acción.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Las beneficiarias no cumplieron con los requisitos establecidos en las convocatorias

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** L3P

**Nombre de la UR:** Centro de Enseñanza Técnica Industrial

**Clave del Pp:** S243

**Nombre del Pp:** Programa de Becas Elisa Acuña

**Tipo de acción:** 102. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

**Número y denominación de la acción:** 293. Promover el acceso de madres jóvenes y jóvenes embarazadas a becas de apoyo para continuar y concluir sus estudios de educación básica y/o media superior

#### Definición de la población objetivo

Alumnas y alumnos con más probabilidad de abandonar sus estudios, por problemas económicos. De los semestres de 7° y 8° del nivel medio superior y todos los del nivel superior.

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

El CETI, imparte carreras en el área de la ciencia y tecnología, para los niveles de Educación Media Superior y Superior, lo cual, resulta ser por tradición de más interés para los hombres, por lo tanto, se han implementado algunas acciones, para incrementar la admisión de las mujeres, a ambos niveles.

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

En los criterios específicos para el otorgamiento de becas, se hace referencia en las condiciones preferenciales que se dará prioridad a estudiantes embarazadas, madres o padres de familia para obtener el beneficio.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En los criterios específicos para el otorgamiento de becas, se hace referencia en las condiciones preferenciales que se dará prioridad a estudiantes embarazadas, madres o padres de familia para obtener el beneficio.

---

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Hasta el momento no se han presentado.

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** L4J

**Nombre de la UR:** Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional

**Clave del Pp:** S243

**Nombre del Pp:** Programa de Becas Elisa Acuña

**Tipo de acción:** 101. 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 del Programa de Becas Elisa Acuña para el ejercicio fiscal 2024, la población objetivo se define como el subconjunto de actores del Sistema Educativo Nacional que participan en el proceso de asignación de becas, por cualquiera de los dos mecanismos y que cumplen con la totalidad de los requisitos establecidos en las Reglas de Operación vigentes, convocatorias y/o instrumentos jurídicos emitidos para normar la asignación de becas.

Las solicitudes recibidas mediante el procedimiento establecido en la convocatoria de Becas Cinvestav a través del Programa de Becas Elisa Acuña son revisadas, discutidas y dictaminadas por la Comisión Evaluadora en el Cinvestav cada mes con base en la disponibilidad presupuestal, el número de solicitudes recibidas, las reglas de operación del programa y la convocatoria. La selección de personas beneficiarias se realiza tomando en cuenta cada solicitud dictaminada favorablemente por la Comisión Evaluadora y siempre y cuando exista suficiencia presupuestaria, se procederá a efectuar los pagos. Posteriormente, se notifica a las Coordinaciones Académicas del Cinvestav los resultados para que se los den a conocer a las personas solicitantes y aquellos que tuvieron un dictamen aprobado confirman la cuenta bancaria para la entrega del apoyo.

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

En atención al Objetivo prioritario 1 del PSE 2020-2024 “Garantizar el derecho de la población en México a una educación equitativa, inclusiva, intercultural e integral, que tenga como eje principal el interés superior de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes”, una de las principales preocupaciones del CINESTAV es implementar acciones para que todos los estudiantes tengan acceso a nuestros programas de posgrado, evitar la deserción y apoyar en la conclusión de los estudios para obtener el posgrado elegido por los estudiantes.

Un reto para la institución será ampliar el número de becas de propedéutico para lograr una educación más inclusiva con equidad de género, que también presenta un rezago en nuestro país. Aunque todos los

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

Indicadores de desempeño desde 2017 se presentan con un enfoque de género para detectar limitantes y favorecer un equilibrio, todavía existe trabajo pendiente en la institución. Actualmente el porcentaje de estudiantes mujeres es de 40%, por lo que en el período 2021-2024, el Centro tiene el reto de mejorar este indicador, particularmente en áreas como Ingeniería y Ciencias Exactas. Para atender este reto, diferentes áreas del CINVESTAV ya realizan acciones para fomentar el interés de las niñas en ciclos escolares de Educación Básica en áreas de Matemáticas y Ciencias.

A pesar de que las convocatorias y la normativa de los programas de posgrado nunca han establecido limitantes que excluyan grupos de la población y que los criterios de aceptación y permanencia son exclusivamente de índole académico, el CINVESTAV continuará haciendo esfuerzos para alcanzar la igualdad de género que establecen los Principios Rectores del PND 2019-2024, tanto de investigadoras e investigadores como de estudiantes.

Entre los factores que han convergido para limitar la equidad de género, se encuentran arraigados prejuicios sociales y culturales que fomentan que las mujeres no elijan carreras que tradicionalmente han tenido una mayoría de hombres. Esta tendencia ha ido cambiando, especialmente en ciertas áreas del conocimiento, como las ciencias biológicas y las ciencias sociales. Sin embargo, queda aún mucho por hacer en las ciencias naturales y en las ingenierías.

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

Los apoyos que otorga el Cinvestav a sus estudiantes coadyuvan a que las mujeres de posgrado puedan realizar actividades académicas complementarias a sus estudios, favoreciendo su ingreso, permanencia y egreso a través de las siguientes acciones:

- Apoyo para obtención de grado: Dirigido a mujeres y hombres inscritos en algún programa de posgrado que ofrece el Cinvestav y que se encuentren en la etapa de revisión de tesis.
- Apoyo para curso propedéutico: Dirigido a aspirantes mujeres y hombres a un posgrado del Cinvestav, que hayan sido aceptados a algún curso o estancia de propedéutico de los programas educativos.
- Apoyo Extraordinario: Dirigido a mujeres y hombres inscritos en algún programa de posgrado que ofrece el Cinvestav que no cuenten con alguna beca de manutención para que realicen estudios de posgrado y que requieren el apoyo por situaciones extraordinarias.
- Apoyo a Congreso: Dirigido a mujeres y hombres inscritos en algún programa de posgrado del Cinvestav que sean autores o coautores de alguna ponencia en donde se de crédito al Cinvestav.
- Apoyo para estancia de investigación: Dirigido a mujeres y hombres inscritos en algún programa de posgrado del Cinvestav que sean invitados y/o aceptados a una estancia de investigación en alguna institución nacional o extranjera.
- Apoyo para curso especializado: Dirigido a mujeres y hombres inscritos en algún programa de posgrado del Cinvestav que sean invitados o admitidos a un curso especializado.
- Apoyo para manutención: Dirigido a mujeres y hombres aceptados e inscritos para cursar algún programa de posgrado del Cinvestav con dedicación de tiempo completo que no cuenten con una beca o apoyo de manutención.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al segundo trimestre de 2024, se otorgaron 452 apoyos a estudiantes del Cinvestav, de los cuales el 42.48% (192) fueron entregados a mujeres en las distintas modalidades indicadas en la convocatoria y en el punto anterior.



**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>De acuerdo con la Ficha de Monitoreo y Evaluación 2022-2023 del Programa de Becas Elisa Acuña, las amenazas u obstáculos del programa son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• El Programa registra seis años consecutivos con un presupuesto a la baja, teniendo las Unidades Responsables que estar solicitando ampliaciones, erogando recursos propios, etc., para atender las insuficiencias presupuestales y cubrir las becas otorgadas de manera oportuna, lo cual representa una amenaza para el cumplimiento de las metas del programa.</li><li>• El presupuesto que se otorga al programa es fluctuante y con frecuencia anual lo que pone riesgo el pago oportuno de las becas derivado de que en su mayoría el sector educativo maneja ciclos escolares.</li></ul>

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Programa de Beca “Elisa Acuña”

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** L6H

**Nombre de la UR:** Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del IPN

**Clave del Pp:** S243

**Nombre del Pp:** Programa de Beca “Elisa Acuña”

**Tipo de acción:** 101. 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

Personal docente con 40 horas en propiedad de carrera en servicio, del Nivel Medio Superior, Superior y Posgrado de las diferentes Dependencias Politécnicas, con categoría académica dictaminada por la Dirección de Capital Humano del Instituto Politécnico Nacional, con el objetivo de promover la investigación científica y el desarrollo tecnológico a Nivel Nacional.

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

El Programa del Sistema de Becas por Exclusividad (SIBE), está diseñado de tal forma que no haya ninguna limitante o diferencia en la participación de las mujeres, ya que tanto mujeres como hombres pueden ingresar y ascender en su nivel de beca conforme al número de productos que presenten en cada periodo de evaluación (publicaciones, investigaciones, estudios de posgrado y otros establecidos en la normatividad vigente).

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cierre del trimestre se tienen vigentes 1,158 becas correspondientes al bienio 2024-2025, de las cuales 409 son mujeres y 23 de ellas acreditaron estudios de posgrado con cédula profesional en un periodo de dos años (2022-2023).

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El Sistema de Becas por Exclusividad es un programa dirigido exclusivamente a la investigación, maneja un sistema de puntaje que da las mismas oportunidades de participación tanto a mujeres como hombres, siempre y cuando cumplan con la normatividad establecida vigente para el SIBE.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** L8K

**Nombre de la UR:** El Colegio de México

**Clave del Pp:** S243

**Nombre del Pp:** Programa de Becas Elisa Acuña

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombre

**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

La población objetivo está constituida por el subconjunto de actores del SEN que participan en el proceso de asignación de becas, por cualquiera de los dos mecanismos\*, y que Operación vigentes, convocatorias y/o instrumentos jurídicos emitidos para normar la asignación de becas.

\*1. Los actores del SEN presentan una solicitud para ser considerados durante la asignación de las becas. Este mecanismo es aplicable a la DGPEMPC, SEMS, UPN, UAM, UNAM, IPN, CETI, CINVESTAV, COFAA y UAAAN, mismas que llevan a cabo un proceso de recepción de solicitudes de beca. 2. Las Unidades Responsables del programa identifican a los actores del SEN que requieren recibir un apoyo del Programa. Este mecanismo es utilizado por el COLMEX, en el cual la caracterización se realiza a través de los datos socioeconómicos de cada uno de los actores del SEN.

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

La ONU en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, contempla entre sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el número 4 Educación de Calidad, con el que se busca "Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos". De esta manera se ha establecido una meta que se relaciona directamente con la educación superior y que México tiene el compromiso de cumplir en el marco de este Programa:

4.3 Asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria. Para alcanzar esta meta se deberá dar seguimiento a las siguientes sub metas relacionadas con el tema de acceso en condiciones de igualdad a educación con calidad, diferenciando por género.

4.3.1 Acceso a formación técnica.

4.3.2 Acceso a formación profesional (capacitación para el trabajo); y

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

#### 4.3.3 Acceso a formación superior incluida enseñanza universitaria.

Con el cumplimiento de esta meta y submetas se espera contribuir de manera directa al logro del ODS 4 Educación de calidad.

En México, la educación es uno de los derechos sociales establecido en el Artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y su incorporación como derecho humano puede considerarse como uno de los mayores avances de la historia de México. En el caso de la educación superior en la fracción X del mismo artículo constitucional se establece que la obligatoriedad de la educación superior corresponde al Estado. En la Ley General de Educación (LGE), se reconoce el derecho a la educación, y en su Artículo 48, párrafo segundo señala que “las políticas de educación superior estarán basadas en el principio de equidad entre las personas, tendrán como objetivo disminuir las brechas de cobertura educativa entre las regiones, entidades y territorios del país, así como fomentar acciones institucionales de carácter afirmativo para compensar las desigualdades y la inequidad en el acceso y permanencia en los estudios por razones económicas, de género, origen étnico o discapacidad” (LGE, Art. 48).

Por su parte, el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND), plantea que la política social del Gobierno de México en el marco de sus principios rectores vi) y vii), contribuir al objetivo de garantizar una educación equitativa e incluyente con una orientación a la reducción y eliminación de brechas entre la población; mejorando las condiciones para que la población más vulnerable se mantenga en la escuela e incremente su escolaridad. En el PND se plantea que contar con una política social de inclusión e igualdad en la educación, es indispensable para garantizar el ejercicio pleno del derecho a la educación en todas las regiones del país y a todos los grupos de la población. En este sentido, a través de los programas para el otorgamiento de becas se buscará fomentar el ingreso, permanencia y conclusión de estudios en los distintos tipos, niveles y modalidades educativas. En el Programa Sectorial de Educación 2020-2024 (PSE) se identifica que durante décadas la educación en México ha reproducido las desigualdades regionales, sociales y económicas, ya que las políticas educativas oficiales concentraron su acción en ciertas partes del sistema, mostrando negligencia hacia otras.

Ante esta situación, el PSE busca revertir esa tendencia, colocando a la equidad como el eje ordenador de la acción educativa, coadyuvando a garantizar la igualdad de oportunidades educativas, a través de la lucha contra todas las formas de discriminación que afecta principalmente a la población en situación de pobreza y perteneciente a pueblos indígenas y afroamericanos. En este sentido, uno de los objetivos prioritarios que se han establecido en el PSE es garantizar el derecho de la población en México a una educación equitativa, inclusiva, intercultural e integral, que tenga como eje principal el interés superior de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes; para ello, el Gobierno de México implementa programas abocados a redistribuir oportunidades y recursos como el de Becas Elisa Acuña.

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

Beneficiar de manera igualitaria a través de becas a mujeres y hombres.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se entregaron 85 becas de 163 programadas al periodo. Lo anterior se debe a que las alumnas de licenciatura obtuvieron una beca a través de otra fuente de financiamiento, así como la disminución de becas de investigación.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se encontraron obstáculos durante la operación.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** MGH

**Nombre de la UR:** Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro

**Clave del Pp:** S243

**Nombre del Pp:** Programa de Becas Elisa Acuña

**Tipo de acción:** 101 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.

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.

#### Definición de la población objetivo

Alumnos/as de la UAAAN del nivel licenciatura inscritos en alguno de sus campus, que sean de nacionalidad mexicana, con promedio igual o superior a 8.0 en el semestre inmediato anterior dentro de la UAAAN y para el alumno/a con mejor puntaje en el examen de ingreso de cada programa docente (carrera) y que no sean beneficiarios de beca Jóvenes Escribiendo el Futuro u otra beca semejante del Gobierno de México.

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

No existe disparidad en proporcionar los beneficios, porque deben cumplir con las Reglas de Operación a las que está sujeto el programa y con el reglamento interno de becas y éste no hace distinción de género.

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

No se implementaron acciones.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el periodo abril-junio, se logró un avance del 100% al cumplir con la meta programada. De las solicitudes recibidas se seleccionó a los beneficiarios que cumplieron con la normatividad interna y se entregó la beca correspondiente a cada beneficiario, dando un total de 1,583 becas en el periodo, las cuales permiten que continúen sus estudios y se garantiza el apoyo a estudiantes sobresalientes académicamente

---

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

y se contribuye en mejores trayectorias escolares, así como prevenir la deserción escolar de los beneficiados y que culminen su formación profesional en una de las 22 carreras de licenciatura que ofrece la Institución en el sector silvoagropecuario, vinculándose a la sociedad productiva y académica.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

- Desfase durante el proceso en cuanto a las fechas que se tienen consideradas para la selección de beneficiarios.
- Actualización de la base de datos de los alumnos beneficiados para la entrega oportuna de este apoyo.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. 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

Se considera como población objetivo al personal docente, técnico docente, directivo, con funciones de supervisión y con funciones de asesoría técnica pedagógica; que se encuentren adscritos a planteles públicos de educación básica y sujetos a procesos de formación continua financiados con recursos del Programa, en los que se consideren temáticas vinculadas a derechos humanos, perspectiva de género, convivencia escolar pacífica, educación inclusiva, educación especial, educación sexual integral y educación socioemocional.

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

Esta Dirección General reconoce la importancia de contribuir en la construcción de ambientes de convivencia escolar sanos, pacíficos, democráticos e incluyentes, en los que se permita coadyuvar en relaciones igualitarias y de corresponsabilidad entre mujeres, hombres, niñas, niños y adolescentes, lo que, a su vez repercuta en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Las prácticas educativas de maestras y maestros en las que se incluya el respeto a las identidades de género, a formas de pensar divergentes, la atención a la diversidad cultural, étnica y lingüística, contribuyen a evitar relaciones de poder asimétricas, formas de discriminación, situaciones de violencia, acoso escolar, entre otras problemáticas que nos dañan como sociedad, de ahí la importancia que desde el contexto educativo se tomen acciones que permitan erradicar paulatinamente este tipo de circunstancias.

Por ello, la importancia de que docentes y directivos tengan acceso procesos formativos que les fortalezcan sus conocimientos, competencias y habilidades para afrontar situaciones de violencia, discriminación o desigualdad de oportunidades en el contexto escolar; en este sentido es fundamental mantener el trabajo articulado con Autoridades Educativas Estatales incluida la autoridad educativa de la Ciudad de México (AEE), para identificar áreas de oportunidad que permitan focalizar y atender estas problemáticas.

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

No aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con corte al segundo trimestre del ejercicio se han desarrollado y publicado 4 documentos normativos, en los que se establecen directrices que permiten delinear el trabajo en conjunto entre la autoridad educativa federal y las estatales respecto a la operación de los procesos de formación docente, estos documentos son:

- Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente del ejercicio 2024.
- Estrategia Nacional de Formación Continua 2024
- Disposiciones generales para la conformación y funcionamiento del Comité Nacional y los Comités Estatales y de la Ciudad de México de Formación Continua 2024
- Referentes para la valoración del diseño de acciones de formación.

Así mismo, se ha realizado la revisión y validación de las Estrategias Estatales de Formación Continua 2024, documentos de las AEE que representan la planeación de actividades a desarrollar durante el ejercicio respecto de sus procesos de formación continua.

Por otra parte, las sesiones del Comité Nacional y los Comités Estatales y de la Ciudad de México de Formación Continua; en el que de manera colegiada se valora el diseño de las acciones de formación, dan pauta a que se inicie el registro de dichas acciones como opciones de formación validadas para implementarse en 2024, considerando que su pertinencia y congruencia con los criterios de la política educativa en materia de formación docente que se ha impulsado en esta administración.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El estructurar opciones formativas que atiendan la demanda de necesidades de formación diversas de maestras y maestros de las diferentes regiones del país es una tarea compleja, que requiere de la articulación de acciones entre la autoridad educativa federal y las AEE, así mismo, esta tarea debe considerar prioridades educativas nacionales en materia de formación docente establecidas en la normatividad vigente, así como en documentos de planeación estratégica a nivel nacional.

Por ello, el conjuntar esfuerzos entre diferentes organismos no sólo del sector público, sino también del ámbito privado, ha generado el complemento acciones o atribuciones que ha permitido poner a disposición de maestras y maestros opciones de formación congruentes con los retos del contexto educativo y social actual, pero con una visión a futuro en el mediano y largo plazo.



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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 Cultura Física y Deporte

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** L6I

**Nombre de la UR:** Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte

**Clave del Pp:** S269

**Nombre del Pp:** Programa de Cultura Física y Deporte

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promueven la igualdad entre hombre y mujeres

**Número y denominación de la acción:** 295. Promover la aplicación de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y la Política Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, así como los mecanismos que orienten hacia la igualdad entre los mismos en el deporte.

#### Definición de la población objetivo

Población Femenina beneficiada a través de las estrategias de Cultura Física y Deporte de Alto rendimiento.

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

La Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte, contribuye en la disminución de brechas entre las mujeres y hombres a contribuir de manera indirecta a partir de la realización de eventos y apoyos económicos que son otorgados sin distinción de género, edad, discapacidad, condición social, religión, opiniones, preferencias o estado civil.

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

No se cuentan con acciones afirmativas implementadas, sin embargo se hace mención que la CONADE contribuye de manera indirecta en la alineación al programa, ya que, la realización de sus eventos y el otorgamiento de los apoyos económicos se realizan sin distinción de origen étnico o nacional, el género, edad, condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, cargos públicos, preferencias políticas, o cualquier otra causa que implique discriminación, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables, mismo que se encuentra aplicado en las Reglas de Operación 2024.

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

Durante el segundo trimestre se mide a la población femenina que corresponde a la que participa en la línea de acción de beneficiados y beneficiadas de las Becas económicas deportivas a Deportistas de Alto Rendimiento, Deportista en Desarrollo hacia el Alto Rendimiento y Deportistas en Formación hacia el Alto Rendimiento, tanto para el deporte convencional como para el deporte adaptado y a las Becas económicas deportivas a entrenadores, entrenadoras, equipo multidisciplinario y personal técnico correspondientes a la estrategia Deporte de Alto Rendimiento.

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

Se informa que derivado de asignación del presupuesto, la operación de las distintas Estrategias del Pp S269, se ven afectadas y en algunos casos, no es posible llevar a cabo las acciones previstas, a causa de la situación presupuestaria.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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 Inglés

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** 310

**Nombre de la UR:** Dirección General de Gestión Escolar y Enfoque Territorial

**Clave del Pp:** S270

**Nombre del Pp:** Programa Nacional de Inglés

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 250. Promover la inclusión de criterios de igualdad en programas, estrategias, normas, lineamientos, Reglas de Operación, metodologías, investigaciones, procedimientos, sistemas de información, etc.

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo del Programa Nacional de Inglés (PRONI) se establece en las Reglas de Operación (RO) 2024, se señala que el objetivo general del Programa es: Contribuir a que las y los educandos de preescolar (3° grado), primaria y secundaria cuenten con los recursos necesarios para el aprendizaje del idioma inglés como lengua extranjera en Escuelas Públicas de Educación Básica que participan en el PRONI.

De acuerdo con las Reglas de Operación del PRONI, la Población objetivo son: Escuelas Públicas de Educación Básica que cumplan preferentemente con al menos uno de los siguientes criterios:

- Participantes en el PRONI en el ejercicio 2023, - Aquellas que manifiesten su interés en participar en el PRONI, - Se ubiquen en localidades catalogadas por el CONAPO con un grado de rezago "Alto" o "Muy Alto", - Ubicadas en los municipios considerados en la lista de los 623 catalogados como "municipios indígenas" publicada por el INPI, - Encontrarse en una localidad considerada en el listado de los 177 Pueblos Mágicos publicado por la Secretaría de Turismo, y/o - Favorecer de las entidades federativas de la zona Sur-Sureste: Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán la incorporación de escuelas públicas de educación básica al PRONI.

Asimismo, en el numeral 3.4 Características de los apoyos (tipo y monto), señala que los subsidios se utilizarán para la operación del PRONI de acuerdo con las acciones, metas y objetivos establecidos en el Plan Anual de Trabajo (PAT) considerando, entre otros, el siguiente criterio general de gasto:

1.Fortalecimiento Académico

a) Certificación internacional de dominio del idioma inglés a educandos.

Educandos de 6° grado de primaria y 3° grado de secundaria matriculados en escuelas que participan en el PRONI. Este proceso deberá realizarse en el marco de igualdad de género, condiciones y oportunidades, y el respeto a los derechos humanos, tomando en consideración los criterios generales que la DGGEyET establezca para el ejercicio fiscal 2024.

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

A través del PRONI los educandos adquieren los conocimientos que les permiten de manera paulatina el dominio de una segunda lengua, para comunicarse y tener un acercamiento con diferentes culturas que tienen como lengua materna el inglés, conocer diferentes culturas, se favorece la movilidad social, además se generan mayores oportunidades de empleo mejor remunerados y se facilita el acceso a la información y a la producción de conocimientos.

Mediante el PRONI, se espera que los educandos puedan argumentar con eficacia, se comuniquen con fluidez y naturalidad en el idioma inglés, utilicen las Tecnologías de la Información y Comunicaciones para obtener, procesar, interpretar información, así como que lo empleen como una herramienta para acercarse a la población estudiantil de diferentes culturas en el mundo, pues, impulsa que las y los estudiantes dominen el idioma inglés en las cuatro habilidades lingüísticas: comprensión auditiva, comprensión lectora, expresión oral y uso del inglés.

Los procesos de certificación se deben de establecer en el marco de igualdad de género, entendida como la situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar, como se establece en las Reglas de Operación del Programa.

Con esta mirada el PRONI, plantea a las Autoridades Educativas Locales que, para llevar a cabo la certificación internacional de educandos se impulse en igualdad de condiciones y oportunidades entre alumnas y alumnos para participar en el proceso de esta certificación; acciones que las AEL deben iniciar desde la publicación de la convocatoria para la participación, la inscripción de las y los estudiantes, los procesos de preparación y la aplicación del examen de certificación.

En el 2024, el PRONI tiene registrado en sus bases de datos de cierre (Anexo 4) enviadas por parte de las AEL, a un total de 227,243 alumnas de sexto grado de primaria y 291,098 alumnas de tercer grado de secundaria (población objetivo) matriculadas en las escuelas públicas de educación básica beneficiadas por el Programa; son susceptibles de participar y obtener su certificado internacional en el dominio del idioma inglés de acuerdo con el nivel de dominio para cada uno de estos grados escolares.

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

Durante el ejercicio fiscal 2024 y con relación al apartado anterior, las acciones afirmativas no han sido consideradas por el PRONI, ya que el objetivo general del Programa y sus específicos no están orientados explícitamente a concretar acciones para identificar y reducir la brecha entre mujeres y hombres de su población objetivo.

Sin embargo, dentro de las acciones del PRONI, para impulsar la participación en condiciones de igualdad y equidad de las alumnas y los alumnos en la certificación internacional en el dominio del idioma inglés, la Coordinación Nacional del Programa estableció en las Reglas de Operación 2024, que los procesos de certificación se deben implementar en el marco de igualdad de género, condiciones y oportunidades, y el respeto a los derechos humanos, tomando en consideración los criterios generales que la DGGEyET establezca para el ejercicio fiscal 2024.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante este ejercicio fiscal 2024, la Coordinación Nacional del PRONI realizó diversas acciones de orientación a las AEL con relación a la planeación de acciones para la certificación internacional de educandos. Se llevó a cabo una reunión nacional virtual de trabajo para brindar orientaciones de la planeación anual 2024, y en específico los criterios que deben considerar para seleccionar las certificaciones:

## ANEXO 2 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) Podrán participar educandos de 6° grado de primaria y 3° grado de secundaria matriculados en escuelas participantes del PRONI.

b) Preferentemente impulsar la certificación de alumnos, en aquellas escuelas que no hayan participado o su participación sea mínima en el proceso.

c) Las certificaciones internacionales seleccionadas deberán considerar que evalúen las cuatro habilidades lingüísticas del idioma inglés (comprensión auditiva, expresión oral, comprensión de lectura y expresión escrita).

d) Se deberán seleccionar aquellos instrumentos de evaluación (certificación) que se ajusten tanto a la edad de los aplicantes como al nivel de dominio a evaluar, en concordancia con el grado escolar correspondiente.

Se elaboró una tabla de concentración, que nos permite identificar la proyección de certificaciones por entidad que participarían en el proceso de certificación durante el ejercicio fiscal 2024.

Dichas acciones fueron reportadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT) que elabora la Autoridad Educativa Local, en el que se establecer objetivos, metas, indicadores, acciones y recursos a desarrollar en el PRONI en el ejercicio fiscal 2024.

La Coordinación Nacional del PRONI, a través de los mecanismos de seguimiento a las acciones programadas por las 32 Autoridades Educativas Locales, dará puntual seguimiento a los procesos que establezca la Autoridad Educativa Local con relación a la certificación de alumnas de 6to de primaria y 3er de secundaria en un marco de igualdad de oportunidades. Esta iniciativa refleja un compromiso sólido con la creación de entornos escolares más inclusivos y justos, donde se busca superar las barreras tradicionales de género. Al enfocarse en la implementación de medidas concretas, se fortalece el camino hacia la igualdad de oportunidades, proporcionando a educandos de todas las identidades de género un ambiente para desarrollar todo su potencial académico y personal. Este seguimiento continuo no sólo evalúa la efectividad de las acciones, sino que también impulsa un cambio cultural que destaca la importancia de la equidad de género en la formación integral de las nuevas generaciones.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Para el ejercicio fiscal 2024, la Coordinación Nacional del PRONI, dará puntual seguimiento y fomentará ante las Autoridades Educativas Locales, la implementación de estrategias que impulsen y promuevan la participación de las alumnas de 6° de primaria y 3° de secundaria, en todo el proceso de certificación. Con el fin último de que logren obtener su certificado internacional en el dominio del idioma inglés, acción que enriquecerá significativamente su formación académica y personal.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** La Escuela Es Nuestra

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** 180

**Nombre de la UR:** Dirección General La Escuela Es Nuestra

**Clave del Pp:** S282

**Nombre del Pp:** La Escuela Es Nuestra

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres.

**Número y denominación de la acción:** 360. Impulsar acciones afirmativas para incrementar la participación de las mujeres en los programas del sector educativo

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo del PLEEN son las comunidades escolares de los planteles públicos de educación básica representadas por su Comité Escolar de Administración Participativa (CEAP), priorizando aquellos ubicados en localidades con índices elevados de rezago social, o en localidades y/o AGEB con índices elevados de marginación, CAM, dentro de Planes de Desarrollo, Planes de Justicia o Integrales del Ejecutivo Federal, y otras estrategias coordinadas por el Ejecutivo Federal, que no han recibido subsidio por parte de LEEN, así como aquellos en situación de emergencia.

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

De acuerdo con el documento de la UNESCO "Informe de seguimiento de la educación en el mundo", de 2018, se reconoce que la participación de las mujeres en los Consejos de gestión de las escuelas es limitada por la cultura machista que prevalece en las estructuras de participación social y política. Menciona que:

*"las mujeres están habitualmente poco representadas en dichos Consejos y, cuando forman parte de ellos, se les confían a menudo funciones relacionadas con el bienestar y los asuntos sociales, y no aquellas vinculadas con decisiones financieras o de tipo ejecutivo. Además, cuando son miembros de estos comités, las mujeres no siempre se sienten capaces de participar plenamente en los debates o pueden ser renuentes a ello."*

En el documento se menciona que hay pocos estudios sobre las brechas de género en la participación de las mujeres en dichos Consejos. En uno de ellos, realizado en Guatemala, se encontró que en escuelas comunitarias sus Consejos de gestión no contaban con ninguna mujer. Por otro lado, en Nigeria se implementó una intervención en la que se buscó incrementar la participación de las mujeres, pero sólo el 30% logró la meta de que al menos una mujer participara en dos de las reuniones de los Consejos. Finalmente, en India se ha buscado la paridad de género en los Consejos, pero los avances son limitados y en países como Tanzania, y en Bangladesh se ha logrado que los Consejos se compongan de tres mujeres de cada diez personas que los integra.

En México, las brechas de género relacionadas con la presencia y participación desigual de mujeres y hombres en los Consejos y Comités escolares en las escuelas están relacionadas con las desigualdades laborales y salariales, así como con la falta de reconocimiento del trabajo no remunerado que recae en las mujeres. De acuerdo con los datos más recientes de la Encuesta Nacional Sobre el Uso de Tiempo del INEGI (ENUT, 2019), los hombres concentran, en promedio, el 69% de su tiempo disponible en la semana para el mercado de trabajo, mientras que las mujeres alcanzan el 31%. Por el contrario, la concentración del trabajo no remunerado semanal, en promedio para las mujeres es del 67%, en contraste con el 28% correspondiente a los hombres.

Dentro del trabajo no remunerado, que recae en mayor medida en las mujeres, se encuentra la crianza y la atención de sus hijas e hijos, así como el acompañamiento en las tareas y actividades escolares. Debido a

## 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

esta condición, se explica la presencia mayoritaria de las mujeres madres de familia en las escuelas. No obstante, debido a las características jerárquicas de las instancias de participación social en la escuela (Zurita, 2020), escasamente ellas son tomadas en cuenta para ocupar puestos para la toma de decisiones sobre asuntos que afectan a las y los actores que componen a la comunidad escolar.

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

En sus Reglas de Operación vigentes, el programa plantea que la integración del CEAP permitirá que mujeres y hombres participen como integrantes de este y que puedan ser electas(os) como Tesoreras(os). El PLEEN promueve como una acción afirmativa que las personas integrantes de los CEAP con el cargo de tesorería sean preferentemente mujeres, para fomentar la igualdad de condiciones y oportunidades.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre la DGLEEN llevo a cabo las medidas establecidas en el Artículo 251, numeral 1 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, sobre la temporalidad, modalidades de distribución y participación de los servidores públicos en campañas electorales para la Presidencia de los Estados Unidos Mexicanos, senadores y diputados de 2024. Por lo anterior, no se llevaron a cabo las convocatorias de asambleas para la conformación de los Comités Escolares de Administración Participativa, los cuales reciben de manera directa el subsidio y por lo tanto, el Programa no ejerció presupuesto durante este segundo trimestre.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El PLEEN no es un programa que contribuye directamente a la igualdad entre hombres y mujeres. La acción afirmativa que promueve el PLEEN es una recomendación, en virtud de que el programa también promueve la autogestión y organización comunitaria. También se ha detectado que en algunas comunidades escolares la participación comunitaria es reducida, y aún más la participación de las mujeres en puestos de representación y de cargos al interior de las instancias de participación social en las escuelas, estas condiciones propician dificultades para ocupar los puestos de representación para la conformación de los CEAP. En este sentido, no es posible establecer la obligatoriedad de que las personas tesoreras sean mujeres. Algunas oportunidades que puede aprovechar el PLEEN son identificar la participación política de las mujeres dentro de sus comunidades escolares y la ocupación en puestos de responsabilidad, mediante indicadores que midan la proporción de mujeres que ocupen el puesto de presidenta o mediante las proporciones de mujeres y hombres que integran los CEAP.

**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:** 101. 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 que cumplan con los criterios de priorización establecidos en el numeral 3.3.2 de estas Reglas de Operación.

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

Si bien durante el ciclo escolar 2023-2024, la matrícula pública de Educación Media Superior está constituida mayormente por mujeres (51.9%), 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 2024. 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 2024 sean destinados exclusivamente a mujeres.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el primer semestre del ejercicio 2024, la CNBBBJ ha emitido becas a 4,119,412 estudiantes de Educación Media Superior a través del Pp S311, de los cuales 2,132,510 (51.8%) fueron mujeres.



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
A pesar del importante incremento en el presupuesto del programa se observa un exceso de demanda.

**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:** 101. 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 2024 se pretende aumentar cada trimestre la realización de las pruebas de carga viral para las personas que viven con VIH, teniendo acceso a ellas.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Hasta el segundo trimestre de 2024, se proporcionó tratamiento con antirretrovirales (TAR) a un total de 25,308 mujeres, con lo cual se logró un avance de 75.6%, respecto de las mujeres que se encuentran en atención (33,478) y un porcentaje de cumplimiento de 93.7% respecto de la meta trimestral programada (80.7%) y de 88.9% respecto de la meta anual programada (85.0%). El motivo de haber obtenido un cumplimiento menor a la meta programada es porque las metas establecidas son derivadas de una estimación y lo observado, se refiere a los datos registrados en el sistema de personas en tratamiento

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se identifica como oportunidad continuar con las estrategias de vinculación para el inicio oportuno de tratamiento antirretroviral en las mujeres y con esto cumplir las metas establecidas.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa Presupuestario Registrado en el 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 139. Fortalecer las acciones de prevención en VIH, el sida y otras ITS en mujeres y hombres, que contribuyan a disminuir las brechas de género.

**Indicador:** Razón mujer-hombre de indetectabilidad en personas con VIH en tratamiento en la Secretaría de Salud.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres y hombres adultos que viven con VIH, que se encuentran en control en los centros de atención especializada en VIH e ITS de la Secretaría de Salud: Centros Ambulatorios de Prevención y Atención en Sida e Infecciones de Transmisión Sexual (Capasits) y Servicios de Atención Integral Hospitalaria (Saih).

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

En México, como en muchos otros países del mundo, las condiciones estructurales y de género en las que viven las mujeres son las principales causantes de su vulnerabilidad frente al VIH. La desigualdad de género impone desventajas en perjuicio de niñas y mujeres por el simple hecho de serlo, delimitando el cumplimiento de sus derechos, por lo que enfrentan cada día un sinnúmero de retos que evidencian las inicuas brechas entre hombres y mujeres. El continuo de la atención de personas que viven con VIH permite documentar los efectos de los cambios en las recomendaciones y contribuye a evaluar el impacto de las mismas, por lo que durante este año se tiene como acción primaria enfatizar la vigilancia del diagnóstico oportuno, y el éxito terapéutico a través de la carga viral indetectable.

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

Se pretende aumentar cada trimestre la realización de las pruebas de carga viral para las personas que viven con VIH.

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

Se han fortalecido los dos comités que tiene el Censida, el Comité de inicio de la atención, que tienen dentro de sus funciones la prescripción de esquemas para situaciones especiales, y el Comité de resistencia para las personas con VIH que han recibido múltiples tratamientos y que requieren esquemas más complejos y de mayor costo. A través de estos comités se ha logrado mejorar el uso racional de los diversos esquemas de tratamiento, con medicamentos antirretrovirales cada vez más seguros y efectivos. Hasta el segundo trimestre de 2024, la razón mujer/hombre de indetectabilidad fue de 1.0, lo cual muestra que no existen diferencias en los porcentajes de indetectabilidad por sexo, con esto se logró un porcentaje de cumplimiento de 100% respecto de la meta trimestral y anual programada (1.0).

#### **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:** 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:** 101. 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
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

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 están 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 afromexicanos, 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 año 2021, la razón de muerte materna fue 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: COVID-19, registran 442 (42.7%) con virus SARS-Cov2 confirmado, COVID-19, virus no identificado 23(2.2%), Edema, proteinuria y trastornos hipertensivos que complican el embarazo, el parto y el puerperio (11.6%).

Al cierre del 2022 la RMM fue de 38.2 defunciones por cada 100,000 nacimientos estimados. Las principales causas de defunción son: Hemorragia obstétrica (17.4%); Enfermedad hipertensiva, edema y proteinuria en el embarazo, el parto y el puerperio (17.2%); Aborto (7.1%); Enfermedades de las vías respiratorias (6.2%) y Complicaciones en el embarazo, parto y puerperio (6.2%). Como cifra preliminar para el 2023 la RMM es de 27.5.

Por otra 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 infecciones 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

**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**

disminución para el 2020 de 6.86, para el año 2021 es de 6.88 y para el 2022 la cifra oficial es 7.11 con una meta programada de 7.10

**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 año se llevaron a cabo las siguientes acciones 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:

Planeación, monitoreo y supervisión de las intervenciones comunitarias implementadas para la salud materna y perinatal, entre las que destaca:

El fortalecimiento de 72 Posadas de Apoyo a la Mujer Embarazada (AME) distribuidas en 14 entidades federativas (Campeche, Chihuahua, Ciudad de México, Durango, Guerrero, Jalisco, Estado de México, Morelos, Oaxaca, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala y Veracruz). Se beneficiaron un total de 6,888 personas, de éstas 4,930 (72%) corresponde a usuarias embarazadas o puérperas y 1,958 (28%) a familiares o acompañantes, de las cuales 3,485 (71%) fueron embarazadas no indígenas; 346 (7%) fueron embarazadas indígenas; 803 (16%) fueron puérperas no indígenas; 296 (6%) fueron puérperas indígenas (información preliminar).

Se registró la existencia y operación de diferentes formas de apoyo enfocadas en lograr el traslado de mujeres embarazadas desde sus localidades a los diferentes niveles de atención a la salud, con un total de 1,807 traslados distribuidos en 13 entidades federativas (Baja California, Campeche, Chihuahua, Guerrero, Jalisco, Estado de México, Morelos, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala y Veracruz) que enviaron reporte en el segundo trimestre del 2024, de los cuales 270 (15%) corresponden a apoyos para usuarias indígenas y 1,537 (85%) fueron apoyos a usuarias no indígenas (información preliminar)

Durante el periodo solicitado, se reportó la creación de 3 Redes de Apoyo Social en 2 entidades federativas (Coahuila y Sinaloa) para apoyo de transporte a la mujer embarazada (información preliminar).

El impulso de la operación y monitoreo de los clubes de embarazadas y puérperas que se implementa en promedio mensual en 15 entidades federativas (Baja California, Campeche, Chihuahua, Durango, Guanajuato, Jalisco, México, Morelos, Nuevo León, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala y Veracruz); con un promedio de 2,928 clubes formados, se realizaron 9,129 sesiones de club, con 66,039 asistentes embarazadas y puérperas y con un total de 37,719 acompañantes (información preliminar).

Monitoreo del apoyo voluntario otorgado por las madrinas y padrinos comunitarios en 16 entidades federativas (Baja California, Campeche, Chihuahua, Coahuila, Durango, Estado de México, Guanajuato, Jalisco, Morelos, Nuevo León, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala y Veracruz) con un promedio mensual de 89 distritos sanitarios y 515 municipios. Participaron 33,403 madrinas y padrinos y apoyaron a 33,722 usuarias (información preliminar).

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

El monitoreo de 16 enlaces interculturales que apoyan a personas hablantes de una lengua indígena, están distribuidos en dos entidades federativas (Guerrero y Durango) con el que se logró apoyar a 1,652 personas; de las cuales fueron 1,211 mujeres embarazadas, 349 mujeres en etapa de puerperio, 33 familiares y 59 a otro tipo de usuarios (Información preliminar).

En el Registro Nacional de Partería Tradicional 2024, se reporta la existencia de 14,347 parteras censadas distribuidas en 27 entidades federativas, para el periodo solicitado de contó con la actualización de 2 entidades federativas (Guerrero y Estado de México) reportando 2,712 personas que ejercen la partería tradicional en estas entidades. De las personas que ejercen la partería tradicional, se reportan activas(os) 2,333, se registra que realizan control prenatal 2,557 que equivale al 95%, control del puerperio 2,007 (86%), atienden partos 2,147 (92%) y cuidados a la persona recién nacida 2,098 (89%). Asimismo, fueron capacitadas(os) 1,593 que equivale (68%) de estas fueron evaluadas 2,022, equivale (86%).

El monitoreo de las acciones en campo realizadas por 47 brigadistas para la salud materna y perinatal distribuidos en 5 entidades federativas (Baja California, Sinaloa, Durango, Querétaro, Colima) quienes realizan Asesoría en señales de alarma, Difusión de las Redes de Apoyo Social, Embarazadas y púérperas identificadas en campo, apoyo en la elaboración del Plan de Seguridad, sesiones educativas extramuros, promoción de las Sala LPR, Formatos de criterio de riesgo obstétrico. Se identificó en campo, un total de 1381 embarazadas y 2,751 mujeres en condición de puerperio.

En lo referente a la plataforma de la Línea Materna de octubre de 2023 a junio de 2024, se continúan haciendo cambios para la mejora de la plataforma esto significa que sigue en un proceso de prueba piloto hasta que se adecue a las necesidades de la Línea Materna.

Es importante mencionar que en la Línea 800 Materna se recibieron un total de 1,360 llamadas de entrada y se realizaron 2,212 seguimientos para garantizar el acceso oportuno de la atención de las 32 entidades federativas. Los Estados con mayor número de llamadas recibidas en la Línea fueron la Ciudad de México, Jalisco, Guanajuato, Estado de México, Morelos, Nuevo León y Puebla. Siendo los tres principales motivos de llamadas signos y síntomas de alarma, información sobre trabajo de parto e información sobre la línea telefónica las cuales cumplen con los objetivos de la LM. En lo referente a medios de difusión de la Línea 800 Materna fueron: personal de salud, carnet o cartilla de la embarazada e internet.

Durante el periodo de abril a junio 2024, proyecto prioritario "Entornos habilitantes para una experiencia positiva en la atención integral a la salud materna y perinatal", una de las estrategias de monitoreo es la confirmación de la continuidad de las acciones operativas a nivel nacional de las salas LPR, actualmente se tienen: 19 salas activas de las cuales 13 en Hospital General o Materno Infantil; uno en Centros de Salud; dos en Maternidades; dos en Hospitales Integrales y uno en Hospitales Básicos Comunitarios; en el directorio nacional se encuentran registradas 31 salas de Labor-Parto-Recuperación (LPR). Del total de ingresos recibidos en este periodo 739, sólo el 9.8% (73) terminó su evento en cesárea.

Se continuó con el tamizaje pregestacional en el primer nivel de atención a la salud, se registraron a nivel nacional un total de consulta de primera vez (tamizajes) de 64,705 y además para las mujeres que deciden iniciar la atención médica pregestacional, se registró un total de consultas subsecuentes (manejo) de 42,863.

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, el total de consultas otorgadas registradas fue de 6,751 consultas prenatales a mujeres migrantes connacionales y extranjeras, de las cuales 2,262 fueron 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

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: **38.5%**

Justificación de las diferencias de avance: Indicador de desempeño con cumplimiento de la meta, de 3 puntos porcentuales por debajo de lo planteado (41.5%).

El acumulativo para el segundo trimestre del año se tienen registradas a la fecha 111,496 atenciones prenatales de primera vez, de las cuales, 42,929 han sido durante el primer trimestre para un 38.5%, lo que ha logrado un cumplimiento a la meta propuesta para este año, se continúa trabajando con las entidades para mejorar la captación de las usuarias desde fases tempranas del embarazo.

Efecto: Se determinarán con base a la información obtenida las entidades con menor grado de cumplimiento de este indicador y se solicitará exista un adecuado registro de la información en bases oficiales y se vigilará la aplicación de las acciones adecuadas para este indicador, mediante acciones de seguimiento en la supervisión y capacitación.

Nombre del indicador: Personas recién nacidas con prueba de tamiz metabólico neonatal

- Al 2° Trim de 2024 se tuvo un avance de 84.12% de cobertura

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Atención Prenatal de Primera Vez en el primer Trimestre: Se ha trabajado con las entidades federativas, para fomentar la verificación del registro en fuentes oficiales de las atenciones otorgadas.

Atención Prenatal de Primera Vez en el primer Trimestre: Se ha identificado que algunas entidades federativas no han alcanzado la cobertura esperada, errores en el registro de la información en las fuentes oficiales (Tarjeta de Atención Integral del Embarazo, puerperio y periodo de Lactancia, SIS/SINBA) lo que merma el alcance de dichas entidades.

**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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de acción:** 144. Disminuir el ritmo del crecimiento de la mortalidad por cáncer de mama, a través de la provisión de servicios óptimos en la detección, diagnóstico, tratamiento y control del padecimiento.

## MAMA

### Definición de la población objetivo

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

Para lo relativo a cáncer de mama, en las mujeres de 40 a 69 años se focaliza la detección a través de mastografía bienal que corresponde a 9,776,019 mujeres sin seguridad social. La meta para 2024 de cobertura bienal es del 13.61% en mujeres de 40 a 69 años que representan: 1,330,516 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 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 2022, la tasa de mortalidad general por cáncer de mama fue de 19.7 defunciones por cada 100,000 habitantes.

La mastografía de tamizaje es efectiva para identificar la enfermedad en etapas más tempranas elevando la probabilidad de supervivencia, disminuyendo los costos de atención y la tasa de mortalidad. La cobertura de mastografía es estratégica para disminuir la mortalidad por esta causa.

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

El programa de prevención y control de cáncer de la mujer tiene una visión cualitativa para garantía de calidad en el tamizaje y diagnóstico de cáncer de mama lo que permite incrementar una cobertura efectiva y no solo cuantitativa.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p><b>Nombre del Indicador:</b> Cobertura de detección de cáncer de mama con mastografía en mujeres de 40 a 69 años sin seguridad social</p> <p><b>Avance en el periodo: 7.71 %</b></p> <p>Se realizaron en el acumulado del segundo trimestre 754,116 estudios de mastografía lo que corresponde al 7.71% de logro respecto a la población objetivo.</p> <p><b>Justificación de las diferencias de avance:</b> Indicador de desempeño por arriba de la meta trimestral.</p> <p>La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por arriba de la meta de programada para este trimestre. Se tenía programado alcanzar 664,769 mastografías lo que representaba un 6.80% respecto a la población objetivo, y se realizaron 754,116 lo que representa un 7.71% de avance respecto a la población objetivo. (constituye el acumulado del año en curso más lo logrado en el año previo)</p> <p><b>Causa:</b> La situación de la emergencia sanitaria por COVID-19 se ha eliminado y se ha recuperado la operación de las unidades de salud que cuentan con mastógrafos funcionales.</p> <p>Se han capturado tardíamente en el Sistema de Información de Cáncer de la Mujer (SICAM) los resultados de mastografías por falta de personal operativo (capturistas).</p> <p>Se ha recuperado progresivamente el número de mastógrafos funcionales debido a un proyecto de reemplazo de equipo obsoleto o no funcional.</p> <p><b>Efecto:</b> mejora en la cobertura y en la detección temprana.</p> <p><b>Descripción de las acciones realizadas:</b> Se ha trabajado en las entidades federativas con el personal disponible para realizar las detecciones (tamizajes y diagnósticas) y se ha retroalimentado a las entidades al respecto de sus evaluaciones trimestrales para fomentar el desarrollo de estrategias que permitan incrementar la cobertura efectiva de tamizaje.</p>

Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>Hay deficiente 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, 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 objetivo de mayor riesgo. 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.</p> <p>Falta contratación de médicos radiólogos (as), oncólogos(as), enfermeros (as) y técnicos(as) radiólogas que garantice la oferta permanente del servicio en 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.</p>

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

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, lo que ocasiona problemas de calidad en la toma e interpretación de la mastografía e interrupciones del servicio.

No hay una estructura transectorial y organizada dedicada a la detección y diagnóstico del cáncer de mama en las instituciones del Sistema Nacional de Salud.

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 de datos en base de información nominal en la mayoría de los estados.

### Sintetizar cada punto con un máximo de 300 caracteres por acción

- **Justificación de las diferencias de avance (de los tres o más indicadores que conforman el Programa)**

El presupuesto asignado para la ejecución del programa en las entidades federativas no ha sido aun transferido a las entidades, lo que debilita la capacidad de respuesta de la entidad, ya que, con este recurso, se contrataba a personal necesario para las actividades de detección y el funcionamiento de centros de lectura a distancia.

Una vez que se de mantenimiento al Sistema de Información de Cáncer en la Mujer (SICAM) se podrá dar mejor seguimiento a las usuarias que se encuentra dentro del programa preventivo.

- **Acciones realizadas**

Se ha trabajado en las entidades federativas con el personal disponible para realizar los tamizajes y se ha retroalimentado a las entidades al respecto de sus evaluaciones para fomentar el desarrollo de estrategias que permitan incrementar la cobertura efectiva.

- **Acciones de Mejora para el siguiente periodo**

Se realizará seguimiento al personal estatal encargado de dirigir al programa.

Se continuará con visitas de supervisión virtuales y o presenciales para detectar áreas de oportunidad personalizadas por entidad con el fin de mejorar la operación del programa, para las entidades que no sean visitadas, se llevarán a cabo sesiones de acompañamiento por medio de plataformas virtuales.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 147. Contribuir a que la población adolescente disfrute de una vida sexual satisfactoria, saludable y sin riesgos, a través de servicios de calidad en salud sexual y reproductiva, incluyendo la dotación gratuita de anticonceptivos.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres y hombres adolescentes de 10 a 19 años de edad que forman parte de la población responsabilidad de la Secretaría de Salud.

De acuerdo con las estimaciones de la población por condición de derechohabiente a la seguridad social, 2019 a 2023, de la Dirección General de Información en Salud con base en las proyecciones de población generadas por el CONAPO (2018), además de 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 2023.

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 2022 se registraron 254 mil 432 nacimientos en madres menores de 20 años residentes en México, de los cuales, 9 mil 141 correspondieron a niñas menores de 15 años. Incluso se registraron 2 nacimientos en niñas menores de 10 años. En comparación con 2012, en 2022 el SINAC registró 201 mil nacimientos menos de madres adolescentes, lo que representa un descenso de 44.2%.

### 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 2022, el porcentaje de la población adolescente de 12 a 19 años que declaró haber iniciado su vida sexual fue de 22.9% a nivel nacional, cifra ligeramente mayor a la obtenida en 2018 (21.2%). Asimismo, del total de esta población que manifestó haber iniciado su vida sexual, el 12.0% de los hombres señaló que no utilizaron un método anticonceptivo en su primera relación, cifra que se incrementa a 30.1% 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 2022 se registró la atención de 547 mil 269 adolescentes en los Servicios Amigables de la Secretaría de Salud, de los cuales 62.8% fueron mujeres y 37.2%, hombres. En total se proporcionaron más de 1.5 millones de atenciones en materia de salud sexual y reproductiva y el servicio más demandado fue el de orientación-consejería (30.2%) y en segundo lugar, el de prevención de infecciones de transmisión sexual (26.2%).

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

#### Rectoría:

Se gestionó por medio del convenio SaNAS, la asignación de recursos de Ramo 12, por lo que se llevaron a cabo actividades relacionadas con la captura del presupuesto y modificaciones al mismo, así como validación técnica de los recursos humanos para la contratación para el Servicio Amigable Itinerante Edusex.

En relación con la actualización del Modelo de Atención Integral de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes (MAISSRA) se llevó a cabo una reunión con Organizaciones de la Sociedad Civil, Agencias Internacionales y Asociaciones-Federaciones, con el objetivo de dar a conocer los trabajos de actualización, así como invitar a la validación y legitimación del Modelo, además de sumarse a las acciones de difusión y capacitación respectivas de este importante trabajo. Realizada el pasado 2 de abril, en esta reunión se contó con la participación de las siguientes instancias: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Organización Panamericana de la Salud (OPS), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Fundación México Vivo, Ipas, Fundación Mexicana para la Planeación Familiar A.C. Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, Socialist A.C., Federación Mexicana de Educación Sexual y Sexología, Asociación Mexicana para la Salud de la Adolescencia, A.C., Balance y la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Entre los principales acuerdos fue la revisión y validación de este documento, así como la incorporación de su logotipo a este Modelo de Atención.

El Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, organizó en coordinación con la Secretaría del Bienestar (SEBIEN), Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional de Población (CONAPO), el foro titulado: Derechos Sexuales y Reproductivos (DSR), dirigido a Servidoras y Servidores Públicos denominados "Siervos de la Nación". Realizado el 23 y 24 de mayo, con el objetivo de promover y difundir el tema en beneficio de la población adolescente y público en General. En este evento se contó con la participación de la Directora General la Act. Yolanda Varela Chávez.

En el marco de la coordinación con el Subsistema DGETI, se elaboró el documento de la 8° Semana Nacional de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes, cuyo objetivo fue generar espacios para reconocer el placer como parte del derecho de las personas adolescentes a decidir libremente con quién o quiénes relacionarse afectiva, erótica y sexualmente, esta actividad se llevó a cabo del 27 al 31 de mayo. Las actividades se desarrollaron bajo el eje transversal: "El placer como derecho de las personas adolescentes", y con el lema "El placer, un derecho también de adolescentes y jóvenes". Desde el CNEGSR se diseñó la imagen oficial que fue aprobada por Presidencia de la República, asimismo, dentro de este documento se encuentran incluidas 17 actividades a desarrollar en los 456 planteles. Como parte de las actividades de esta conmemoración se hizo la inauguración nacional en el Cety 55 en la Ciudad de México con la participación de la Dra. Nadia

## 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)

Servin Moreno, Directora de Planificación Familiar del CNEGSR; Dr. Plácido Enrique León García, Director de Atención Médica de los Servicios de Salud Pública de la Ciudad de México. En este evento se realizaron diversas actividades para garantizar el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos.

El 12 de junio se llevó a cabo una reunión de trabajo con Líderes de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes presidida por la Dra. Nadia Servín, para presentarles la continuidad de las acciones los avances de las actividades en este 2024.

En seguimiento a las acciones de supervisión gerencial y operativa a los servicios estatales de salud de 2024, se llevó a cabo la supervisión al estado de Nuevo León del 25 al 28 de junio con la finalidad de identificar las áreas de mejora que contribuyan al logro de objetivos y metas establecidas en el componente de Salud Sexual y Reproductiva.

En el segundo trimestre del 2024 (del 1ro de abril al 30 de junio), se han atendido en el Chat ¿Cómo le Hago? coordinado por la Subdirección de Salud Sexual y Reproductiva del CNEGSR a 11,941 personas donde los principales temas de consulta fueron cómo prevenir embarazos adolescentes, el correcto uso de métodos anticonceptivos y cómo conseguirlos, gestión menstrual, violencia sexual y de género y aborto.

#### Fortalecimiento de capacidades, sensibilización y capacitación:

En materia de capacitación dirigido a distintos profesionales de la salud entre ellos personal de salud, funcionarios, personal docente y pasantes de carreras de ciencias de la salud, se desarrollaron durante el segundo trimestre los siguientes ejercicios de capacitación:

- Curso de inducción virtual para Líderes Estatales de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes y Líderes Jurisdiccionales de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes, cuyo objetivo fue que las personas de nuevo ingreso al Componente de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes, desarrollen las competencias gerenciales requeridas para cumplir con sus funciones, así como para realizar todas aquellas acciones en materia de Salud Sexual y Reproductiva dirigidas a la Población Adolescente en su entidad, realizado del 2 al 4 de abril se contó con la participación de 210 personas.
- Curso de inducción presencial para Líderes Estatales de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes, cuyo objetivo fue brindar las herramientas básicas, al personal de nuevo ingreso al Componente de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes para que desarrollen las competencias gerenciales requeridas con el fin de cumplir con sus funciones, realizado del 9 al 11 de abril con la participación de 13 personas.
- Curso esencial en Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes para personal de los Consultorios Sexualmente Responsables (CSMR), cuya actividad se lleva a cabo con la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y de Servicios (DGETI), el objetivo fue identificar los aspectos esenciales en materia de salud sexual y reproductiva para adolescentes que permitan que el personal que brinda atención en los consultorios de los planteles de la DGETI pueda orientar a las y los alumnos que estudian el bachillerato en los CETIS y CBTIS seleccionados para la segunda fase del proyecto, realizado del 29 y 30 de abril y del 2 al 9 de mayo, contando con la participación de 92 personas.

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

- Curso en Salud Sexual y Reproductiva en Adolescentes dirigido a la Comisión Estatal de Derechos Humanos de estado de Michoacán con el objetivo de fortalecer la capacidad en materia de salud sexual y reproductiva en adolescentes, tanto individual como del personal que labora en la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Michoacán al adquirir conocimientos y herramientas, para el mejor desempeño y logro de los objetivos laborales. Este ejercicio consistió en 12 sesiones, en este segundo trimestre se realizaron 10 sesiones, del 10 de abril al 12 de junio con la participación de 172 personas.
- Sesión sobre aspectos básicos en Salud Sexual y Reproductiva en Adolescentes con el objetivo de fortalecer los conocimientos en materia de salud sexual y reproductiva en adolescentes del personal de Contacto Joven, Red Nacional de Atención Juvenil que brinda atención psicoemocional de joven a joven vía WhatsApp, mediante información teórica y herramientas prácticas, para el mejor desempeño laboral, realizado el 12 de junio con la participación de 64 personas.
- Con el objetivo de llegar a padres, madres y tutores con información sobre salud sexual y reproductiva y transversalizar la Educación Integral en Sexualidad, se llevaron a cabo 10 sesiones relacionadas con los siguientes temas: doble protección y prevención del embarazo adolescente, conductas sexuales de riesgo en la adolescencia, diversidad sexual, *Red Flags* en el noviazgo adolescente (violencia sexual y de género), embarazo en la adolescencia y proyecto de vida, ¿Cómo hablar de sexualidad con mis hijos?, derechos sexuales y reproductivos de adolescentes, métodos anticonceptivos, Infecciones de Transmisión Sexual, Violencia sexual en el espacio digital. Con un total de 930 asistentes de las siguientes entidades federativas: Jalisco, Morelos, Ciudad de México, Tabasco, Querétaro, Tamaulipas, Querétaro, Baja California, Chiapas, Colima, Nuevo León, Tlaxcala, Zacatecas, Guerrero, Coahuila, Nayarit.

### Vinculación interinstitucional:

El Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva participa en los Grupos de Trabajo del Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (GIPEA), las actividades en las que se participó fueron:

- Con relación a la Mesa de Coordinación y Territorialización se llevó a cabo la 5ta reunión ordinaria el pasado 9 de mayo, en la Sala Magna del UNFPA, ubicada en Av. Homero 806, Polanco IV Sección Miguel Hidalgo, con el objetivo de dar seguimiento al Plan de Trabajo y dialogar el cierre sexenal de los trabajos de la Mesa.
- Con relación al Grupo de Trabajo sobre Educación Integral en Sexualidad y Capacitación, se llevó a cabo la 2da. reunión ordinaria el 07 de junio con el objetivo de compartir avances de los ejes del Programa de Trabajo 2024 del Grupo de Trabajo sobre Educación Integral en Sexualidad y Capacitación, así como aportes de las diferentes instancias, en materia de planes y programas, capacitación e intervenciones en EIS.
- Se llevaron a cabo dos reuniones extraordinarias del Grupo de Trabajo para Disminuir a Cero los Embarazos y Nacimientos en Niñas y Adolescentes Menores de 15 años del GIPEA, el pasado 6 de junio y 13 de junio con los siguientes objetivos: presentar propuesta de instancias a asumir cargos de Coordinación y Secretaría Técnica del Grupo y someterla a votación del pleno. La coordinación técnica de este grupo que tenía a su cargo el CNEGSR como parte de los acuerdos establecidos pasará a la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM).



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p><i>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.</i></p> <p><i>Avance en el periodo</i></p> <p>El número de adolescentes usuarias activas que se reporta para el segundo trimestre del 2024 es de 424,422 que representa una cobertura del 52.7% del total de adolescentes de 15 a 19 años de edad que ya iniciaron vida sexual y que son responsabilidad de la institución, lo que representa el 87.4% de la meta de cobertura establecida para el dicho trimestre del 2024 (60.3%).</p> <p>La distribución de usuarias activas adolescentes en la Secretaría de Salud por tipo de método anticonceptivo fue de la siguiente forma: Implante Subdérmico (48.2%), DIU T de Cobre (13.0%), Preservativo masculino (11.8%), Inyectable bimestral (4.4%), OTB (1.8%), Inyectable mensual (6.3%), Hormonal oral (4.1%), DIU Medicado (3.1%), Parche Dérmico (3.8%), Preservativo Femenino (0.7%), Inyectable trimestral (2.2%) 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.</p> <p><i>Justificación de las diferencias de avance</i></p> <p>Indicador de desempeño por debajo de cumplimiento de meta al segundo trimestre de 2024 (87.4%). El número de usuarias activas que se reporta en el segundo trimestre del 2024 (424,422), corresponde a la cifra publicada en el Sistema de Prestación de Servicios (SIS) con corte al 01 de julio de 2024 y corresponde al mes de abril del presente año; lo anterior, debido a que se observa un significativo subregistro para el mes de mayo, mientras que para el mes de junio no hay registro de información. Se espera que esta cifra aumente en la medida en que se avance con el registro de información en las entidades federativas (Consulta de información en el SIS al 03 de julio del 2024).</p> <p><i>Causa</i></p> <p>El nivel de cobertura que se reporta es resultado de la continuidad de los servicios de planificación familiar y anticoncepción y atención específica en esta materia que se proporciona también en los Servicios Amigables que se ha impulsado en la Secretaría de Salud.</p> <p><i>Efecto</i></p> <p>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 temprano y a reducir la fecundidad en este grupo.</p> <p><i>INDICADOR 2.- Cobertura de Anticoncepción Post Evento Obstétrico en Adolescentes en la Secretaría de Salud</i></p> <p><i>Avance en el periodo</i></p>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La cobertura de Anticoncepción Post-Evento Obstétrico en Adolescentes en la Secretaría de Salud registrada en el segundo trimestre del 2024 es de 74.5%. Esta cifra representa 103% de la meta establecida para dicho trimestre del año 2024 (72.3%).

Al cierre del segundo trimestre del 2024, la distribución de las aceptantes adolescentes de un método anticonceptivo en el Post Evento Obstétrico en la Secretaría de Salud, en la plataforma del SINBA-SIS, fue la siguiente: Implante Subdérmico (69.8%), DIU T de Cobre (16.2%), DIU Medicado (4.4%), Inyectable bimestral (1.3%), OTB (2.6%), Hormonal oral (1.2%), Inyectable mensual (0.8%), Inyectable trimestral (3.3%) y Parche Dérmico (0.4%). Consulta de información en el SIS y el SAEH el 03 de julio del 2024.

#### *Justificación de las diferencias de avance*

Indicador de desempeño por arriba del cumplimiento de meta al segundo trimestre de 2024 (de 72.3%), se considera en cumplimiento cuando se encuentra ubicado entre 90 y 110 por ciento de cumplimiento. No obstante que, debido a que se trata del segundo periodo del año siempre se presenta un nivel significativo de subregistro. Las cifras presentadas son de carácter preliminar y acumuladas de enero a junio de 2024, e incluye aceptantes durante el puerperio; se espera que la cifra se modifique conforme se avance en el registro del SIS y el SAEH, con información que aporten las entidades federativas. Fecha de consulta en el Sistema de Prestación de Servicios (SIS) como en el Sistema Automatizado de Egresos Hospitalarios (SAEH), al 03 de julio de 2024.

#### *Causa*

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

#### *Efecto*

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

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

#### *Avance en el periodo*

De acuerdo con el Directorio actualizado por los Servicios Estatales de Salud hasta junio de 2024, se mantiene reporte en operación de 3 mil 351 Servicios Amigables en unidades médicas de la Secretaría de Salud, que de acuerdo a la meta esperada al segundo trimestre del 2024 (3,315), representa un logro del 100.9%.

#### *Justificación de las diferencias de avance*

El resultado del indicador de desempeño se ubicó ligeramente por encima de la meta correspondiente al primer semestre (100%), con un cumplimiento del 100.9%, lo cual cumple con la meta establecida dado que está ubicada entre 100 y 110 por ciento de cumplimiento. El avance obtenido para este indicador se actualiza semestralmente.

#### *Causa*

Se dio un fuerte impulso a la creación de nuevos Servicios Amigables al interior del país, particularmente en los municipios prioritarios, a efecto de avanzar en la meta de contar con al menos un Servicio Amigable en cada municipio.

#### *Efecto*

Contar con Servicios Amigables para la atención de la población adolescente en materia de salud sexual y reproductiva y así prevenir el embarazo en adolescentes, entre otros temas.

**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>Los principales obstáculos en el segundo trimestre del año fueron el avance de la ratificación del presupuesto asignado, así como la validación del recurso humano de las 32 entidades federativas para las actividades del Servicio Amigable Itinerante Edusex, toda vez que se ha corregido la documentación soporte de las y los candidatos, posponiendo el inicio de actividades en la operación de la unidad móvil Edusex.</p> <p>Por otro lado, continúa como una actividad pendiente la vinculación permanente con la contraparte del IMSS Bienestar OPD en lo relativo a la transferencia de los servicios en aquellos estados que ya han firmado el Convenio respectivo para organizar lo conducente a la operación de los Servicios Amigables para Adolescentes y Edusex.</p>

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

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** L00

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

**Clave del Pp:** P020

**Nombre del Pp:** Salud materna, sexual y reproductiva

**Tipo de acción:** 101. 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 de mujeres y hombres, así como a la cultura institucional para la igualdad en la Secretaría de Salud y los Servicios Estatales de Salud; a través de acciones afirmativas y de sensibilización, capacitación y difusión con perspectiva de género, inclusión, no discriminación y pertinencia cultural con enfoque de interseccionalidad.

#### Definición de la población objetivo

Garantizar la igualdad efectiva y la inclusión en el ámbito de la salud requiere de un proceso articulado en la planeación, el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas, programas y acciones en los diferentes niveles de incidencia, contextos y territorios con perspectiva de género, no discriminación, inclusión e interculturalidad.

Por ello la Secretaría de Salud, a través de la Dirección de Género y Salud del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva se propugna por la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y apega sus estrategias de acción a marcos jurídicos a nivel nacional e internacional como: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024; la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres estipulada en la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, por mencionar algunos y da cumplimiento a diferentes instrumentos internacionales que el Estado mexicano ha comprometido en convenciones, declaraciones, protocolos y pactos, como CEDAW, Beijing, Consenso de Montevideo, Belem Do Pará, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en la población mexicana.

Contemplando los principios de respeto, protección, garantía y promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito de salud de toda persona, se rechaza toda forma de discriminación por cualquier condición. Toda vez que existen grupos poblacionales que históricamente han sido excluidos y discriminados, desde la Dirección de Género y Salud se contempla impulsar estrategias, intervenciones y acciones públicas que contribuyan al derecho a la salud con calidad y equidad.

Por ello focaliza acciones a favor de grupos de atención prioritaria, como mujeres, población indígena, personas con discapacidad, población migrante, personas afrodescendientes, personas de la diversidad sexo-genérica, personas adultas mayores, personas embarazadas entre a través del enfoque de género, la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género y los enfoques de inclusión y pertinencia cultural en lo relacionado con la salud en su nivel macro.

De igual manera, y con el fin de abonar al recién Modelo de Atención de Salud para el Bienestar para la implementación de salud pública para garantizar la protección a la salud, y continuar contribuyendo la atención a la salud centrada en la persona libre de discriminación, el componente de Igualdad de Género en Salud pone en marcha el Modelo de Atención a la Salud con Mecanismos Incluyentes al interior de espacios de salud consolidando las acciones previamente implementadas y organizando los 20 parámetros de forma integral que favorezca a grupos de atención prioritaria con perspectiva de género e interseccionalidad, a

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Definición de la población objetivo

nivel nacional. Reforzando también la cultura institucional para la igualdad laboral en las 32 entidades federativas en centros de trabajo y personal trabajador eliminando prácticas violentas y discriminatorias.

A nivel federal, la Dirección de Género y Salud, homóloga de *Unidad de Género* en la Secretaría de Salud, tiene entre sus atribuciones la coordinación, el seguimiento y la atención de los compromisos de la Secretaría de Salud ante el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, las cuales a nivel federal se dirigen, tanto al personal que labora en las Unidades Administrativas, Órganos Desconcentrados y Órganos Descentralizados, como a beneficiar a las personas a quienes brinda servicio la Secretaría de Salud.<sup>7</sup>

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

Estudios refieren que 4. 5 millones de personas que habitan en localidades con contextos en condición de vulnerabilidad, representan barreras complejas y graves que limitan el funcionamiento de la población, como por ejemplo las personas con discapacidad, en donde casi 190 millones tienen dificultades en su funcionamiento y requieren con frecuencia servicios de asistencia<sup>8</sup>. En el caso de población de origen étnico 41.7% de las personas indígenas le fue negado injustificadamente el acceso a atención médica o medicamentos, recrudeciéndose esta situación entre las mujeres indígenas, en las que este porcentaje se elevó al 46%, a diferencia de hombres que fue del 37.5%<sup>9</sup>.

En ese mismo sentido, la Organización Mundial de la Salud manifestó en 2021 que una de cada dos personas en el mundo discrimina a los mayores por su edad, por lo que se asocia a una muerte prematura (en 7,5 años), a una salud física y mental más precaria y a una recuperación más lenta de la discapacidad en la vejez. Es así que se puede identificar que los denominados grupos en condición de vulnerabilidad o de atención prioritaria, viven en condiciones de desigualdad, las cuales invariablemente tienen efectos en su salud; y tales condiciones se profundizan al involucrarse otros determinantes sociales de la salud como el género, condición de movilidad, edad, origen étnico, por mencionar algunos.

Lo anterior, ha generado para el componente de Igualdad de Género en Salud la necesidad de reducir las brechas de desigualdad en el acceso a la salud e implementar en las 32 entidades federativas y en la estructura de la Secretaría de Salud a nivel federal, acciones y líneas de trabajo a favor de los derechos humanos de la población mexicana con énfasis en los grupos en desventaja.

En el nivel federal, continúan existiendo brechas de desigualdad, entre las personas que laboran en las diferentes unidades de adscripción de esta Secretaría, debido a que se siguen reforzando los roles y estereotipos de género, por ejemplo, no hay mujeres en el puesto de “chofer”. Con relación al hostigamiento sexual y el acoso sexual, las prácticas de hostigamiento sexual y acoso sexual, las mujeres siguen siendo las personas que mayoritariamente presentan denuncias (89%), y los hombres quienes son denunciados (89%)<sup>10</sup>. En el ámbito de corresponsabilidad, sigue siendo las mujeres quienes tienen la mayor carga de trabajo de

<sup>7</sup> En el nivel Federal, los Institutos Nacionales de Salud y los Hospitales Federales de Referencia dan servicios de salud a población usuaria, así mismo la Comisión Nacional de Salud Mental, tiene unidades de salud que proporcionan servicios a población usuaria.

<sup>8</sup> Índice de Calidad en el Entorno 2020 del Consejo Nacional de Población (CONAPO)

<sup>9</sup> Encuesta Nacional contra la Discriminación (ENADIS) 2022

<sup>10</sup> INMUJERES. Informe 2022 - Denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal.

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

cuidados y crianza<sup>11</sup>. Ésta marcada diferencia en los roles de género se observa en el personal que trabaja en la Secretaría de Salud, como en las personas usuarias de los servicios de salud, por lo cual es necesario continuar trabajando por la igualdad, tanto en las oportunidades como en el acceso a los derechos humanos de mujeres y hombres.

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

Identificar las necesidades de la población en México y visibilizar sus necesidades específicas es fundamental para lograr establecer medidas de accesibilidad, libre de discriminación y de violencia, que posibiliten su goce del derecho a la salud, y de esta manera transformar el ámbito de la salud con un enfoque de inclusión e interseccionalidad.

En ese tenor, el componente de Igualdad de Género en Salud diseña, planea y propone acciones afirmativas, mecanismos incluyentes y ajustes razonables dirigidos a mujeres, personas con discapacidad, de origen étnico o con alguna otra condición, por mencionar algunas. A través de procesos formativos, gestiones, planeación, difusión de material alusivo a los derechos humanos, en los diferentes niveles de incidencia en conjunto con los Servicios de Salud y figuras estratégicas para sumar esfuerzos y brindar la atención a la salud con calidad y equidad.

Entre ellos, se encuentra el impulso de Centros de Entretenimiento Infantil, entre otras acciones puntuales al interior de los espacios de atención a la salud, como la existencia de insumos médicos incluyentes como glucómetro parlante, señalética en lengua originaria, rampas, procesos de sensibilización y capacitación, sumando temáticas especiales como lengua de señas mexicana para personal de salud, con el objetivo de brindar la atención con calidad y equidad.

Entre los ámbitos de competencia de la Dirección de Género y Salud se encuentra visibilizar las desigualdades de género, por lo que todas las acciones se refiere a visibilizar brechas de desigualdad, lo que implica realizar acciones afirmativas: desde la difusión de las infografías temáticas, así como la capacitación y sensibilización en temas que requieren ser vistos y atendidos para disminuir y erradicar las brechas de desigualdad, entre mujeres y hombres, personas de la diversidad sexual, población afrodescendiente, población en movilidad, con discapacidad y población de pueblos originarios.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el periodo reportado, el componente de Igualdad de Género en Salud, llevó a cabo diversas estrategias y acciones en el territorio nacional para reducir las brechas de desigualdad en lo que respecta a la salud del país. Algunas actividades relevantes se mencionan a continuación:

- Se realizaron supervisiones con acompañamiento de nivel federal en los estados de: Nayarit, Chihuahua, Coahuila para monitorear y dar seguimiento a las acciones en materia de igualdad de género, inclusión y pertinencia cultural en salud.
- Se continuó impulsando las acciones puntuales del Modelo de Atención a la Salud con Mecanismos Incluyentes en las Unidades previamente señaladas con avances en años anteriores.
- En los Centros de Entretenimiento Infantil con los que aún cuentan Unidades de Salud con Mecanismos Incluyentes se implementaron temáticas a través de metodologías lúdicas relacionadas con: igualdad, inclusión, estilos de vida saludable, masculinidades, no discriminación, autocuidado, respeto, discapacidad, entre otras.
- Baja California, Guerrero, Estado de México y Tabasco impulsaron los Derechos de las Infancias contemplando los Cuentos *Kipatla*. Mientras que, en la Ciudad de México y Tlaxcala, reflexionaron

<sup>11</sup> Las mujeres dedican 31% de su tiempo a trabajo remunerado y 67% a trabajo no remunerado y los hombres 69% a trabajo remunerado y 28% a trabajo no remunerado.

## ANEXO 2 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>sobre el género, abordando los atributos sociales y las oportunidades asociadas a ser niña o niño, y su relación con las diferencias y los prejuicios preconcebidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De igual manera, el tema vinculado a hábitos alimenticios e higiene se presentaron en los espacios de los estados de Guerrero, Sinaloa y Tlaxcala. En su caso Querétaro abordó la alimentación local para contribuir a la pertinencia cultural de la región, señalando el plato del buen comer de acuerdo con su contexto.</li> <li>- Los estados de Chiapas y Sonora fomentaron la importancia de reconocer las emociones como parte del autocuidado de niñas y niños. Así, señalaron las diferentes formas de expresión e importancia del asertividad a través de dibujos, películas y juegos didácticos de acuerdo con el grupo de edad de la población asistente.</li> <li>- Con respecto al tema de discapacidad, en Sinaloa y Tlaxcala se promovió la inclusión en salud con perspectiva de género mediante la presentación de actividades relacionadas con Lengua de Señas Mexicana y su impacto en niñas y niños.</li> <li>- En ese mismo sentido Hidalgo, Chiapas y Tabasco contemplaron sesiones lúdicas abordando la no discriminación, racismo fomentando los valores del respeto y la inclusión. Mientras que Querétaro abordó la interculturalidad a través de memoramas y juegos de mesa con niñas y niños.</li> <li>- En dichos espacios, se impulsaron estrategias didácticas reconociendo la diversidad de familias, por lo que Sinaloa abordó las diferentes estructuras familiares, involucrando las diversidades y evitando acciones discriminatorias. En ese contexto, en Oaxaca, Chiapas, Estado de México y Tlaxcala reflexionaron con dinámicas interactivas lo relacionado con la corresponsabilidad en las actividades domésticas, así como la crianza y cuidado compartido entre todas las personas en el espacio del hogar.</li> <li>- Por su parte Oaxaca y Querétaro abordaron temas alusivos a la prevención de accidentes, medio ambiente y adicciones, contemplando la importancia de la salud mental de las personas.</li> <li>- Con respecto a la implementación y funcionalidad de acciones afirmativas y colocación de insumos al interior de Unidades de Salud con Mecanismos Incluyentes, las entidades que han logrado fortalecer y continuar implementando ventanillas incluyentes, señalética en Braille y en lengua originaria de acuerdo con la región en donde se encuentra ubicada. Además de contar con megáfono, silla de ruedas, glucómetro y baumanómetro parlante para brindar una atención más integral a personas con alguna discapacidad.</li> <li>- También, en algunas entidades se continuó implementando procesos formativos en temáticas sobre igualdad de género y comunicación incluyente.</li> <li>- Referente a los procesos formativos de capacitación y sensibilización se fortalecieron temáticas dirigidas a personal de salud relacionadas con la inclusión, interculturalidad, masculinidades saludables, diversidad sexo-genérica, lengua de señas mexicana enfocadas dichas temáticas al contexto de salud. En su caso, se siguieron colocando temas relacionados con la cultura institucional</li> </ul>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

para la igualdad laboral, contemplando temas relacionados con crianza y corresponsabilidad, prevención del hostigamiento y acoso sexual, crianza positiva, y se dio énfasis a las normas enmarcadas en centros de trabajo de salud.

- Hacia la población usuaria de unidades de salud en entidades federativas, las sesiones brindadas se concentraron en temas de: masculinidades saludables, población LGTBTTTQA\*, no discriminación, trato digno e identificar comportamientos homofóbicos, transfóbicos y bifóbicos al interior de las unidades de salud. Así como prevención de hostigamiento y acoso sexual.
- Durante este periodo, en las entidades federativas se llevaron a cabo actividades de vinculación con otras instancias y sectores con el fin de transversalizar y contribuir a la institucionalización de la incorporación de la perspectiva de género y los enfoques de inclusión y pertinencia cultural a través de cursos conjuntos, *webinars*, pláticas y conmemoración de fechas significativas. Aguascalientes llevó a cabo un curso de autocuidado y una sesión informativa sobre transversalización de la perspectiva de género en salud en el Hospital Tercer Milenio de la entidad dirigido a personal del componente de salud materna y personal paramédico, respectivamente.
- Estado de México y Morales conjuntaron acciones con el sector educativo de su entidad y brindaron pláticas informativas sobre equidad de género, roles y estereotipos y su influencia en salud. Mientras que SLP colaboró con Coplade en una consulta pública para personas con discapacidad y se coordinó con la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental para sensibilizar a las Unidades de Género con las que cuenta en materia de género, inclusión y pertinencia cultural.
- Referente al rubro de cultura institucional para la igualdad laboral, al cierre de este periodo todas las entidades federativas presentaron su plan de trabajo como fue solicitado con excepción de Aguascalientes- Así mismo, los estados de Colima, Guanajuato, Jalisco, Estado de México, Morelos, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz agendaron sus reuniones de trabajo de nivel gerencial con autoridades de los Servicios Estatales de Salud con el fin de abordar temas relacionados con casos de hostigamiento y acoso sexual, clima laboral y propuestas para mejorar el clima laboral de los espacios de salud; así como para impulsar diversas estrategias que contribuyan a tener centros de trabajo incluyentes, libres de violencia laboral.
- De igual manera, se difundieron materiales relacionados con la NOM 035 y la NMX 025 que contribuyen a la igualdad laboral. Incluido el Protocolo de Atención y Prevención al Hostigamiento y Acoso Sexual en sus entidades federativas, así como a la implementación de un Autodiagnóstico en la materia en los estados de Colima, Morelos, Nuevo León y Tlaxcala.



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2024, en el nivel federal, la Red de Enlaces de Género se constituyó por personas adscritas a 51 unidades<sup>12,13</sup>.

En el periodo de abril a junio se llevaron a cabo cinco difusiones, en las siguientes unidades de adscripción.

Tres infografías sobre el Día de Acción por la Salud de las Mujeres fueron difundidas en 42 unidades de adscripción: DGE, InDRE, DGPLADES, CENSIDA, HIMFG, DGCES, CENATRA, CONBIOETICA, INPER, INR LGII, CNEGSR, COFEPRIS, INER, INCMNSZ, DGCHFR, HM, HJC, HNH, HJM, HGMGG, UCVPS, DGRI, DGCS, CCINSHAE, DGRMySG, DGIS, INNN, INPRFM, DGRHyO, DGPS, CONASAMA, APBP, CNTS, CENAPRECE, INCardio, STCONAPRA, CENETEC, INP, UAF, DGED, INSP, DGDIF.

Invitación a los 21 años de la *Revista Género y Salud en cifras*, se difundió en 36 unidades: DGE, InDRE, CENSIDA, HIMFG, DGCES, CENATRA, CONBIOETICA, INPER, INR LGII, CNEGSR, COFEPRIS, INER, INCMNSZ, DGCHFR, HM, HJC, HNH, HJM, HGMGG, UCVPS, DGCS, DGRMySG, DGIS, INNN, DGRHyO, CONASAMA, APBP, CNTS, CENAPRECE, INCardio, STCONAPRA, CENETEC, UAF, DGED, INSP, DGDIF. Y el evento tuvo una asistencia de 127 personas (100 mujeres y 27 hombres).

<sup>12</sup> La Red de Enlaces de Género se constituye por 16 Unidades Administrativas Dirección General de Epidemiología (DGE), Instituto de Diagnóstico y Referencia Epidemiológico (InDRE), Dirección General de Planeación y Desarrollo en Salud (DGPLADES), Dirección General de Coordinación de Hospitales Federales de Referencia (DGCHFR), Dirección General de Relaciones Internacionales (DGRI), Dirección General de Tecnologías de la Información (DGTI), Dirección General de Comunicación Social (DGCS), Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales (DGRMySG), Dirección General de Información en Salud (DGIS), Dirección General de Recursos Humanos y Organización (DGRHyO), Dirección General de Promoción de la Salud (DGPS), Secretariado Técnico del Consejo Nacional para la Prevención de Accidentes (STCONAPRA), Dirección General de Programación y Presupuesto (DGPYP), Dirección General de Evaluación del Desempeño (DGED), Dirección General de Desarrollo de la Infraestructura Física (DGDIF), Dirección general de Calidad y educación en Salud (DGCES). **11 Órganos Desconcentrados**, Centro Nacional para la Prevención y el control del VIH y el sida (CENSIDA), Centro Nacional de Trasplantes (CENATRA), Comisión Nacional de Bioética (CONBIOETICA), Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva (CNEGSR), Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios (COFEPRIS), Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública (APBP), Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea (CNTS), Comisión Nacional de Arbitraje Médico (CONAMED), Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades (CENAPRECE), Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia (CENSIA), Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud (CENETEC). **19 Órganos Desconcentrados**, Hospital Infantil de México Federico Gómez (HIMFG), Instituto Nacional de Medicina Genómica (INMEGEN), Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes" (INPER), Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra" (INR LGII), Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas (INER), Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán (INCMNSZ), Hospital de la Mujer (HM), Hospital Juárez Centro (HJC), Hospital Nacional Homeopático (HNH), Hospital Juárez de México (HJM), Hospital General "Dr. Manuel Gea Gonzalez" (HGGG), Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga" (HGM), Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía (INNN), Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz (INPRFM), Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez (INCardio), Instituto Nacional de Cancerología (INCan), Instituto Nacional de Geriátrica (INGER), Instituto Nacional de Pediatría (INP), Instituto Nacional de Salud Pública (INSP). **Cinco** unidades que se encuentran directamente con el Secretario de Salud, Unidad Coordinadora de Vinculación y Participación Social (UCVPS), Unidad de Administración y Finanzas (UAF), Unidad de Análisis Económico (UAE), Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (CCINSHAE), Comisión Nacional de Salud Mental y Adicciones (CONASAMA).

<sup>13</sup> Con relación al primer trimestre, se disminuyó el número de Enlaces debido a que los Hospitales Regionales de Alta Especialidad (6) son competencia del IMSS-Bienestar y las unidades de atención, pertenecientes a la CONASAMA (6) se integran con la Enlace de la Comisión, ya que se coordina desde esta Comisión.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Pronunciamiento institucional *cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual* (o el pronunciamiento del Secretario de Salud) y la *Declaratoria institucional de igualdad laboral y no discriminación* (o la Declaratoria de Igualdad Laboral y No Discriminación, emitida del Secretario de Salud), se difundió en 42 unidades: DGE, InDRE, DGPLADES, CENSIDA, HIMFG, DGCES, CENATRA, CONBIOETICA, INPER, INR LGII, COFEPRIS, INER, INCMNSZ, DGCHFR, HM, HJC, HNH, HGMGG, UCVPS, DGRI, DGCS, CCINSHAE, DGRMySG, DGIS, INNN, INPRFM, DGRHyO, DGPS, CONASAMA, APBP, CNTS, CENAPRECE, INCardio, CENETEC, INP, DGPYP, UAF, DGED, INSP, DGDIF, HJM, CNEGSR<sup>14</sup>.

La *Guía básica para la inclusión en los servicios de salud y cuestionario del Inclusómetro en salud*, en 41 unidades de adscripción: DGE, InDRE, DGPLADES, CENSIDA, HIMFG, DGCES, CENATRA, CONBIOETICA, INPER, COFEPRIS, INER, INCMNSZ, DGCHFR, HM, HJC, HNH, HJM, HGMGG, UCVPS, DGRI, DGCS, CCINSHAE, DGRMySG, DGIS, INNN, INPRFM, DGRHyO, DGPS, APBP, CNTS, CENAPRECE, CENSIA, INCardio, STCONAPRA, CENETEC, INP, DGPYP, UAF, DGED, INSP, DGDIF

Infografías y Protocolo para el acceso sin Discriminación a la Prestación de Servicios de Atención Médica de las Personas Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero e intersexual y Guías de Atención Específicas, en 11 unidades: CENATRA, INPER, INER, HJC, UCVPS, CCINSHAE, CONASAMA, CNTS, CENSIA, STCONAPRA, UAF.

En las unidades de adscripción se continúa la difusión, sensibilización y capacitación en temáticas de Igualdad de Género en Salud y Cultura Institucional para la Igualdad<sup>15</sup>, específicamente:

Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres-Día Naranja: InDRE, CENATRA, INPER, HJM, UCVPS, DGCS, DGPS, CNTS, INCardio, DGPYP, DGED y CNEGSR.

Masculinidades no hegemónicas y paternidades responsables: DGPLADES, DGCES, CONBIOETICA, INPER, INER, INCMNSZ, HGMGG, DGCS, CCINSHAE, INCardio, STCONAPRA y el INSP

Lenguaje incluyente: CENATRA, INPER, DGCHFR, HJC y CNTS

Prevención del hostigamiento y acoso sexual: DGE, InDRE, CENSIDA, HIMFG, CENATRA INMEGEN, CNEGSR, COFEPRIS, INER, HM, HJC, HNH, DGRI, DGTI, INCan, DGRMySG, DGIS, CENAPRECE, INGER, CENETEC, UAF, UAE.

Además, en las diferentes unidades de adscripción han atendido las convocatorias de capacitación en línea y presencial del Instituto Nacional de las Mujeres.

Se atendieron tres actividades de capacitación, en modalidad presencial:

*Masculinidades saludables en la construcción de espacios laborales con igualdad de género, no discriminación y pertinencia cultural*, a personal de la Comisión Nacional de Salud Mental y Adicciones.

*La atención a la salud con enfoque interseccional para la igualdad de género*, para personal que labora en el Instituto Nacional de Geriátría.

*Género y Salud*, para personal del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias.

Teniendo una asistencia total de 34 mujeres y 51 hombres.

También, la Dirección de Género y Salud, coordinó y convocó al *webinar* "Contribuyendo a la salud de las mujeres trabajadoras sexuales", que tuvo un alcance de más de 300 personas en línea, y un registro de 251 personas (204 mujeres y 47 hombres).

<sup>14</sup> En el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, sólo se difundió el Pronunciamiento cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual, emitido por el Secretario de Salud.

<sup>15</sup> Aunque se continúan promoviendo los temas de Igualdad de Género en Salud y Cultura Institucional para la Igualdad, estos temas no se sumaron como parte de las acciones del segundo trimestre, por ser muy diversas.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Y, tuvo participación en eventos sobre los temas que competen a esta área, en PEMEX, SNDIF y el Instituto Nacional de la Nutrición.

Referente al rubro de elaboración, difusión y promoción de material informativo, durante este trimestre se elaboró una infografía sobre el 28 de mayo, Día Internacional de Acción por la Salud de la Mujer, en la que se expusieron algunas diferencias de género en la salud de las mujeres respecto a los hombres, así como los síntomas en mujeres y hombres en las principales enfermedades mortales en México. El objetivo de este material fue sensibilizar al personal de los servicios de salud sobre algunas de las necesidades de salud de las mujeres, así como su epidemiología, con el fin de que consideren esta información en la atención que brindan. La infografía se difundió en la red de enlaces de género de la Secretaría de Salud y los Servicios Estatales de Salud.

Por otra parte, respecto a la Revista Género y Salud en Cifras, durante este trimestre, se realizó un evento por su 21 aniversario, en el marco del Día Internacional de Acción por la Salud de la Mujer. El evento se realizó en el Instituto Nacional de Perinatología, al que asistieron líderes de diversas dependencias de salud, responsables de acervos documentales de instituciones de salud y universidades. También se editó el número 22.1 (enero-junio), publicación que integró los artículos “La alimentación como trabajo doméstico no remunerado: entre las desigualdades de género y las contribuciones al cuidado de la salud en México”, “De políticas corporales y reproductivas y de violencias: control y resistencias en las narrativas de las mujeres” e “Incorporación de la perspectiva de género en las políticas de salud. 28 Reflexiones para la acción”.

**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:** 38.17 %

**Justificación:** La meta del indicador de desempeño tuvo resultados por encima del 100 por ciento programado.

**Causa:** Se logró el 38.17% de avance del 10.01% programado en el trimestre. Se logró un mayor alcance al programado derivado del propio financiamiento estatal, algunas de las capacitaciones se llevaron a cabo a distancia y/o en plataformas virtuales automatizadas (19%), algunas de ellas en temáticas especializadas y otras tantas en temas generales sobre género en salud, derechos humanos e igualdad laboral/cultura institucional.

**Efecto:** Se espera que el personal capacitado conozca los beneficios e implicaciones de institucionalizar la perspectiva de género, la inclusión y la no discriminación para promover la conciliación de las responsabilidades laborales con la vida personal y la familiar, así como el ejercicio de masculinidades igualitarias y participativas. Por otro lado, se pretende reconocer la importancia de la transversalidad de la perspectiva de género y la inclusión en su labor como prestadores/as de salud, así mismo apreciar la necesidad de incorporarlo en el ámbito laboral de la salud. Finalmente, al capacitar en temas especializados y técnicos (lengua de señas mexicanas, lenguas indígenas y atención a las personas con discapacidad) se pretende crear unidades de salud inclusivas y de mayor calidad sobre todo para la población que vive en condición de vulnerabilidad.

**Descripción de las acciones realizadas.** Se capacitaron un total de 1,365 personas pertenecientes a 15 SeSas, (BCS, Chiapas, Chihuahua, Hgo, Jalisco, México, Morelos, Oax, Qro, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Ver y

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Yucatán) el 19% de las capacitaciones fueron en modalidad virtual o a distancia, algunas de ellas en temáticas especializadas y otras tantas en temas generales sobre género en salud, derechos humanos e igualdad laboral/cultura institucional.

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

**Avance:** 0%

**Justificación:** La meta del indicador de desempeño fue cumplida, no se programó meta.

**Causa:** Sin avance programado para este trimestre, el indicador se reporta de manera anual.

**Efecto:** Se espera que las unidades de salud 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

#### Oportunidades

- Contar con el Modelo de Atención a la Salud con Mecanismos Incluyentes validado por instituciones de gobierno y organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la igualdad de género y la inclusión, para su implementación óptima.
- Vinculación interinstitucional con áreas estratégicas del OPD IMSS-Bienestar para la creación de sinergias en la nueva estrategia de salud pública.
- Compromisos y acuerdos con autoridades de Servicios Estatales de Salud en entidades federativas para continuar incorporando la perspectiva de género y los enfoques de inclusión y pertinencia cultural en el ámbito de la salud.

## 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"> <li>Construcción de sinergias con instancias en entidades federativas para fortalecer acciones a favor de la igualdad de género.</li> </ul> <p><u>Obstáculos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de concreción en lineamientos a considerar por parte de la nueva estrategia de salud pública.</li> <li>Proceso electoral en el país y algunas entidades federativas.</li> <li>Transición a nuevas estrategias de implementación en el ámbito de la salud pública.</li> <li>Personal limitado y de nuevo ingreso para atender acciones en materia de igualdad de género en entidades federativas</li> <li>Se requiere mayor personal en la Dirección de Género y Salud para dar respuesta a las líneas del PROIGUALDAD 2020 2024.</li> <li>Falta de asignación de personal profesionalizado en género y derechos humanos, como figuras de enlaces de Unidades Administrativas para conformar la Red de Enlaces de Género.</li> </ul>
Sintetizar cada punto con un máximo de 300 caracteres por Programa
<p><b>Acciones realizadas</b></p> <p>Para el segundo trimestre del año no se programó avance en 2 indicadores, ya que son de reporte anual, esto debido a la distribución y los tiempos de ministración del recurso en las entidades federativas, únicamente se reporta la capacitación realizada en los SESA con recursos propios de la entidad.</p> <p><b>Justificación de las diferencias de avance (de los tres o más indicadores que conforman el Programa)</b></p> <p>Se capacitaron un total de 1,365 personas pertenecientes a 15 SeSas, (BCS, Chiapas, Chihuahua, Hgo, Jalisco, México, Morelos, Oax, Qro, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Ver y Yucatán) el 19% de las capacitaciones fueron en modalidad virtual o a distancia, algunas de ellas en temáticas especializadas y otras tantas en temas generales sobre género en salud, derechos humanos e igualdad laboral/cultura institucional.</p> <p><b>Acciones de Mejora para el siguiente periodo</b></p> <p>Para el siguiente periodo se impulsará que las entidades implementen el MoASMI en vinculación con el IMSS- Bienestar y que, a su vez, avancen en las nuevas actividades en materia de cultura institucional y prevención del hostigamiento y acoso sexual.</p>

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

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** L00

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

**Clave del Pp:** P020.

**Nombre del Pp:** Salud materna, sexual y reproductiva

**Tipo de acción:** 101. 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 2023, de la Dirección General de Información en Salud (DGIS) 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 sigue siendo el componente esencial de la salud reproductiva, es un derecho humano, un elemento básico para el desarrollo social y económico de las personas y las comunidades, así como, un aspecto primordial para la igualdad de hombres y mujeres. Las acciones de anticoncepción y planificación familiar permiten espaciar los embarazos y reducir la mortalidad materna, evitan embarazos no deseados y contribuyen a reducir problemas asociados con abortos inseguros; brindan además la oportunidad de que las mujeres inviertan más tiempo en su educación, lo cual se verá reflejado en la posibilidad de obtener un empleo mejor remunerado.

La planificación familiar es también la clave para reducir el crecimiento de la población y mitigar los efectos negativos que éste produce sobre la economía, el medio ambiente y el desarrollo sostenible de la población.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), efectuada en México en 2018, la prevalencia de uso de métodos anticonceptivos modernos entre mujeres sexualmente activas de 15 a 49 años de edad asciende a 72.0 por ciento. Este indicador asciende a 73.1% en las áreas urbanas y a 68.3% en áreas rurales (4.8 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 61.1% mientras que la de no habla lengua indígena muestra una prevalencia de 72.6%, la diferencia es de 11.5 puntos porcentuales entre una y otra.

Los avances registrados en México en materia de planificación familiar muestran una demanda satisfecha de anticonceptivos para limitar o espaciar los embarazos, que asciende a 83.3% entre el total de mujeres de 15 a 49 años de edad que son sexualmente activas, cifra que disminuye a 65.5% en el caso de adolescentes de 15 a 19 años que ya iniciaron su vida sexual, una brecha de 17.8 puntos porcentuales, 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)

Durante el segundo trimestre del 2024 se realizaron actividades con la intención de garantizar el acceso universal a información y servicios de planificación familiar y anticoncepción, dirigidas a mujeres y hombres con respeto a sus derechos humanos y en apego a sus derechos sexuales y derechos reproductivos.

Para el segundo trimestre se realizaron los siguientes informes:

- Avances al 1er trimestre de la Matriz de Indicadores de Resultado (MIR), 2024.
- Avances al 1er trimestre del Programa Anual de Trabajo, 2024.
- Avance al 1er trimestre del Anexo 2 del avance de los programas presupuestarios con erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Avance al 1er trimestre del Reporte de Avances del Programa de Trabajo de Administración de Riesgos (PTAR).
- Informe de Actividades de la Estrategia Nacional a la Primera Infancia (ENAPI), 2023.
- Informe Anual de Desempeño 2023.
- Aportaciones al Sexto Informe de labores del 1 de septiembre de 2023 al 30 de abril 2024.
- Aportaciones a los principales logros al sexto informe de gobierno.
- Informe de gestión gubernamental diciembre 2018- diciembre 2023.

Durante el segundo trimestre se dio continuidad a las reuniones de trabajo para la elaboración del Lineamiento Técnico de Vasectomía sin Bisturí, se realizaron cinco reuniones de trabajo en donde se revisaron los temas de: Consideraciones especiales, con el apartado de atención a las personas con discapacidad y las personas adolescentes, con la intención de garantizar los derechos sexuales y los derechos reproductivos de este grupo de población, también se revisó el capítulo de desinfección y la propuesta de las características de los espacios que se utilizan para realizar las vasectomías, así como la hoja de Consentimiento Informado de manera que ésta cumpla con su objetivo y permita al personal de todas las instituciones de salud, asegurar la libre decisión.

También se dio seguimiento a las reuniones para la elaboración del Lineamiento Técnico para la atención Integral a la Persona en la Perimenopausia y Postmenopausia, se realizaron dos reuniones más en las cuales se revisaron los capítulos que integran el lineamiento como: Capítulo 3 Atención integral a la persona en el primer nivel de atención, con el apartado de esquemas de terapia hormonal de acuerdo con el perfil de cada persona, efectos adversos de la terapia hormonal, recomendaciones terapéuticas de la disfunción sexual, el síndrome genitourinario de la menopausia, fitoterapia, medidas higiénico-dietéticas, plan de alimentación, plan de actividad física y el control y seguimiento y el Capítulo 4. Manejo Interdisciplinario en la persona transgénero en el primer nivel de atención. Con estas reuniones se dio por concluida la elaboración del Lineamiento técnico, en su versión preliminar.

Durante el segundo trimestre se llevaron a cabo cuatro reuniones de trabajo para la revisión y elaboración del Lineamiento para la Prestación de los Servicios de Anticoncepción Post Evento Obstétrico, en la cual participó personal de las Instituciones de: IMSS Ordinario, ISSSTE, Instituto Nacional de Perinatología (INPer), Instituto de Salud del Estado de México, Servicios de Salud del Estado de Puebla, Hospital de la Mujer, Secretaría de Salud de la Ciudad de México (SEDESA), Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), Hospital Manuel Gea González, Hospital Materno Infantil de Chimalhuacán y consultores independientes, así como, personal de la Subdirección de Planificación Familiar del Centro Nacional. El objetivo de las reuniones fue: Llevar a cabo la revisión y elaboración del Lineamiento, el cual estará dirigido a personal de salud de las



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

instituciones públicas y privadas, mismo que proporcionará las directrices para instrumentar la prestación de los servicios de Anticoncepción Post Evento Obstétrico.

Se participó en una Reunión de Coordinación con los Servicios Estatales de Salud con el objetivo de establecer las bases para la integración, implementación y seguimiento en materia de salud sexual y reproductiva a incorporar en el Convenio Específico en materia de Transferencia de Insumos y Ministración de Recursos Presupuestarios Federales para realizar acciones en materia de Salud Pública en las Entidades Federativas (SaNAS) 2024. A la reunión fueron convocados Directores(as) de Servicios de Salud, Jefas(es) de Salud Reproductiva, Líderes de Planificación Familiar, en la reunión se presentaron las características del Convenio, los montos asignados para insumos estratégicos para difusión de mensajes, equipo médico, así como recursos humanos dando a conocer las consideraciones para la contratación de personal y gastos de operación como viáticos y gasolina, para la reunión se logró la conexión de 352 personas de las 32 entidades federativas del país.

En materia de insumos anticonceptivos se concluyó con la Compra Consolidada del año fiscal 2023, gracias a que se contó con la información proporcionada por IMSS-Bienestar OPD, con la mayoría de las remisiones de los insumos entregados y la ratificación vía telefónica de algunas entidades federativas. Se notificó por oficio a los estados que fueron afectados en la entrega parcial o total de las claves en virtud de que el proveedor no cumplió en tiempo y forma con la entrega de estos insumos. Se dio inicio al seguimiento de entrega de los métodos anticonceptivos de la Compra Consolidada del año fiscal 2024. Se solicitó a las entidades federativas copia de sus remisiones y se compartió nuevamente el calendario de entrega de insumos a IMSS- Bienestar OPD, para verificar que las entregas se realicen conforme a lo planeado.

Se tuvo la oportunidad de participar en la sesión web, Presentación del módulo MIPLAN – SEPREMI ¿Cómo usarlo?, organizada por el Foro Latinoamericano y del Caribe para el Aseguramiento de Insumos de Salud Reproductiva (ForoLAC), en la cual se explicó el manejo del módulo de MIPLAN, de la plataforma SEPREMI así como sus diferentes secciones como son: Mejoras en desempeño por eficiencias en precios de adquisición, mejoras en desempeño por ajustes en el mix de métodos, afectaciones ante reducciones en la inversión en planificación familiar, ingresar distribución alternativa de la inversión, prevalencia de anticonceptivos modernos, demanda satisfecha de métodos modernos, demanda insatisfecha de métodos modernos, en la sesión estuvieron presentes representantes de 10 países de Centro y Suramérica incluido México, con una conexión de 44 asistentes.

Durante el segundo trimestre seis personas de la Subdirección de Planificación Familiar participaron en el Taller Violencia contra la Mujer y Salud Mental: Cambios Cerebrales y Psicológicos con el objetivo de reflexionar sobre las violencias en contra de las mujeres y su impacto en la salud mental. Se trabajó de manera colaborativa con personal de otras áreas del Centro Nacional en la elaboración de un material informativo, para ser distribuido a todos los compañeros de este Centro Nacional. También personal de la Subdirección tomó diferentes cursos como: Educación financiera para todos, así como Organización de archivos, Procedimiento para el destino final de la documentación de comprobación administrativa inmediata, y transferencia documental al archivo de concentración, los cuales nos ayudan a entender los procesos de gestión documental y la legislación en materia de archivos.

En cumplimiento al compromiso que se realizó durante el 2023, se hizo entrega de tres juegos de pinzas a cada uno de los estados que resultaron ganadores en el Concurso de videos de *Tik Tok*, efectuado en conmemoración del Día Mundial de la Vasectomía 2023. El personal del Centro Nacional entregó las pinzas en los estados de Veracruz y Oaxaca, y los representantes de *World Vasectomy Day* (WVD), realizaron la entrega al personal en el estado de Durango. Este incentivo reconoce el trabajo que el personal de salud realiza para promocionar los servicios de vasectomía sin bistrú entre la población masculina, además con ello se apoya al trabajo que realiza el personal médico acreditado, lo que contribuye que se realicen un mayor número de procedimientos con seguridad y calidad.

Por tercer año consecutivo se elaboró un informe de actividades realizadas en las 32 entidades federativas con motivo del Día Internacional del Condón (13 de febrero de cada año), el cual en cifras demuestra que se benefició a 1,583,075 personas en toda la República Mexicana, de manera que se llegó a 831,475 mujeres, 727,584 hombres y 24,016 personas que se identifican con otro género. Algunas de las actividades que se realizaron fue la difusión de mensajes en redes sociales, sobre el uso correcto del condón interno y del condón externo, desfiles alusivos a los métodos anticonceptivos en calles aledañas a las unidades de salud, festivales



## 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 donde se promocionó el uso de estos métodos, pláticas y conferencias, además de teatro guiñol como un medio de comunicación, que nos permite de forma didáctica, atractiva y envolvente llegar a la población estudiantil de manera que se concienticen sobre las ventajas y el uso correcto del condón interno y externo, con estas actividades se contribuye a que la población se informe y se haga responsable de su salud sexual y su salud reproductiva.

Se revisaron y efectuaron recomendaciones a un total de 26 Programas Anuales de Trabajo 2024, de las entidades federativas, lo que les permite contar con un documento que integra todos los procesos, actividades, acciones y necesidades para la adecuada operación del componente en los Servicios Estatales de Salud, también se revisaron las gráficas de Gantt con lo cual se corroboró que cada una de las actividades programadas den respuesta a las acciones puntuales del Programa de Acción Específico de Salud Sexual Reproductiva 2020-2024 (PAESSR), de manera que en conjunto se logre favorecer el ejercicio de la sexualidad elegida, protegida y saludable de mujeres y hombres, así como la prevención y atención oportuna en materia de anticoncepción y planificación familiar.

Con la intención de realizar acciones enfocadas a la salud del hombre se elaboró y compartió con los líderes estatales el Documento Orientador Día del Padre Vasectomía sin Bisturí (VSB), con el propósito de que el personal de salud de los servicios estatales se sume a la estrategia, la cual nos permite incentivar acciones de promoción y ofertar la vasectomía como un método anticonceptivo permanente, a través de jornadas intensivas, estas acciones sirven para promover la gratuidad de la vasectomía, intensificar la promoción y sobre todo sensibilizar a los hombres para que participen en la planificación familiar.

Con el mismo fin se compartieron con las y los líderes de Planificación Familiar de las 32 entidades federativas tres **postales digitales** en formato PDF y PNG, en las cuales se hace alusión a lo sencillo, seguro y gratuito del procedimiento, además en las postales se incluye el código QR en el cual se puede ubicar la unidad de salud que cuenta con un módulo de vasectomía al cual pueden acudir las personas interesadas para resolver dudas o realizarse el procedimiento. Las postales estarán disponibles en todos los espacios digitales que nos permitan interactuar con las personas y organizaciones, con lo que se busca un impacto en la población en general.

Como parte de las acciones para promover las actividades que se realizan en conmemoración del Día del Padre en México, el Centro Nacional de la mano con personal de *World Vasectomy Day* (WVD) y por medio de una **sesión web**, hablaron de la situación actual de la Vasectomía en México, así como de los retos y avances en la implementación de la vasectomía como método de planificación familiar en la región de América Latina y el Caribe. Además, se compartió el caso de éxito de México en la implementación de la vasectomía en colaboración con WVD, así como las políticas y estrategias que se utilizaron y que fueron presentadas por la Directora General del Centro Nacional Act. Yolanda Varela Chávez, quien comentó la relevancia de la Vasectomía, con la cual ya se tiene poco más de tres décadas de trabajo, y en donde han participado otras Instituciones.

En el segundo trimestre se llevaron a cabo dos supervisiones: una a los Servicios de Salud de Nuevo León y otra a los Servicios de Salud de Chihuahua, las cuales se trabajaron en modalidad híbrida que integra una fase de monitoreo en modalidad virtual y una fase presencial. También se realizaron cuatro seguimientos a supervisiones efectuadas en 2023 a las entidades federativas de: Jalisco, Guanajuato, Aguascalientes y Querétaro, lo que permite la mejora continua y realizar ajustes a los procesos, así como mejorar la atención a la población que acude a los servicios de Planificación Familiar y Anticoncepción.

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

Se realizó una capacitación de manera virtual, sobre indicadores y evaluación de seguimiento del Componente de Planificación Familiar y Anticoncepción, en donde el objetivo fue: Presentar la versión 2023 de los formatos del SINBA (SIS-SAEH) básicos de registro de información relacionados con la prestación de servicios en materia de Planificación Familiar y Anticoncepción (PFA), así como identificar los apartados y variables en SIS y SAEH 2024, considerados información estratégica del Componente. Se revisó la importancia del registro en el Sistema Nacional de Información Básica en Materia de Salud (SINBA) para efectos de evaluación y planeación, se presentó una guía rápida para el llenado de los instrumentos del SINBA-SIS 2024 para identificar la información estratégica y se habló sobre la evaluación de desempeño 2022. En la capacitación se contó con el registro de 15 participantes de las entidades federativas de: Aguascalientes, Baja California Sur, Guanajuato, así como personal del Centro Nacional que cumple con tareas de evaluación y seguimiento a los indicadores del Componente.

Durante el segundo trimestre se acreditó a nueve médicos y tres médicas en los estados de: Chihuahua (2), Chiapas (3), Oaxaca (2) y Tabasco (5) en la técnica de Vasectomía sin Bisturí, lo que demuestra que la respuesta del personal sigue siendo favorable, de tal manera que siguen interesados en formar parte del equipo y con ello ampliar el acceso de la población a este método anticonceptivo, además, se lograron abrir siete módulos de vasectomía, dos en el estado de Chiapas y cinco en Tabasco, los cuales se encontrarán ubicados en municipios que no contaban con un módulo. Actualmente la participación de la población masculina está cambiando y poco a poco se está avanzando en la equidad en salud reproductiva.

Para el segundo trimestre se llevó a cabo una Reunión Nacional de manera virtual con las y los líderes de las 32 entidades federativas, en la que se revisaron varios temas relevantes entre ellos: lo referente al Convenio SaNAS 2024, cuyo objetivo es facilitar la conjunción en la prestación de servicios de salud y fijar las bases y mecanismos generales a fin de ministrar recursos presupuestarios federales y/o insumos federales; se trató el tema de la compra consolidada 2023-2024; se presentó información sobre la situación de abasto de cada una de las claves de métodos anticonceptivos; se habló sobre el seguimiento a los indicadores estratégicos, con el fin de vigilar y analizar la información para establecer estrategias y cumplir con los mismos; también se tocó el tema de la capacitación para 2024 a la cual se le dará continuidad con la cuarta etapa de capacitación-sensibilización en el Implante subdérmico de levonorgestrel, lo que asegura la formación de recursos humanos con destrezas y habilidades en el manejo de este anticonceptivo. A la reunión se conectaron 55 personas, pero solo se contó con el registro de 36.

Durante el segundo trimestre se recibieron **10 Informes de Movimientos y Solicitud de Insumos Anticonceptivos (IMI)** estatales de octubre-diciembre 2023, de los 15 que estaban pendientes, se analizaron cinco más nueve recibidos, en total se remitieron 14 correos con recomendaciones. También se elaboraron 14 cuadros de Meses de Existencia Disponibles (MED), de los 14 Servicios Estatales de Salud que cumplieron con el envío de sus IMIs. Queda pendiente realizar el análisis de Hidalgo y recibir información de cinco entidades federativas (Baja California Sur, Jalisco, Nuevo León, Sinaloa, Sonora.)

En el tema de aseguramiento de insumos se elaboró el **Lineamiento Técnico para la Distribución y Control de Métodos Anticonceptivos** en la Secretaría de Salud, el cual integra en su primer capítulo los conceptos de sistema logístico, su importancia, propósito, generalidades, tipos, así como el control de inventarios, niveles de existencia, distribución y transporte de insumos, en el segundo capítulo se retoma el tema de control de los métodos anticonceptivos, plan de distribución y el registro del material anticonceptivo, el lineamiento tiene la intención de apoyar al personal líder del componente de planificación familiar y anticoncepción, en la toma de decisiones logísticas, de tal manera que se asegure la disponibilidad suficiente, continua y oportuna de material anticonceptivo en las unidades de salud del país.

Derivado de la invitación que se recibió por parte de la Jefa de Departamento de Salud Reproductiva del ISSSTE la MSP. Marlene E. Maury Rosillo, a participar en las jornadas quirúrgicas con el fin de acreditar a personal médico en la técnica de Vasectomía sin Bisturí, de las delegaciones: Zona Norte, Zona Poniente, Zona Oriente, así como de las entidades federativas: Estado de México, Puebla, Tlaxcala y Zacatecas. Se acudió al Centro de Cirugía Ambulatoria 1ro de octubre y a la Clínica de Medicina Familiar de Iztapalapa, sedes en las cuales se logró acreditar a ocho mujeres y seis hombres exitosamente en la técnica de vasectomía sin bisturí, habiendo aprobado la parte teórica y práctica de la evaluación. Con estas actividades de coordinación se logra tener más personal calificado que realice el procedimiento a la población

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)
<p>derechohabiente de los servicios de salud del ISSSTE, además de unificar criterios de acreditación en las Instituciones Públicas y Privadas.</p> <p>En seguimiento al Convenio Específico en Materia de Transferencia de Insumos y Ministración de Recursos Presupuestarios Federales para realizar acciones en materia de Salud Pública en las Entidades Federativas <b>(SaNAS) 2024</b>, personal de la Subdirección de Prevención y Promoción de la Salud (SPPS) a través de la Dirección de Operación realizó cuatro sesiones virtuales con diferentes entidades federativas, en las que participó personal de la Subdirección de Planificación Familiar. El objetivo de las sesiones fue dar a conocer a los responsables de la operación del SaNAS en las entidades federativas, los elementos de carácter teórico-administrativo establecidos en el instrumento jurídico, la alineación de gastos de operación, los documentos para el ejercicio, seguimiento y comprobación del gasto, los mecanismos de seguimiento, los criterios para la contratación de personal, para la comprobación del gasto, el Portal SaNAS y el primer convenio modificatorio, lo anterior para contribuir a su adecuado cumplimiento. Como resultado de las sesiones se acordó la creación de un correo institucional para atender, responder y apoyar a las entidades, así como, la creación del directorio de personal responsable del SaNAS en las entidades federativas.</p>
Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p><b>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.</b></p> <p><b>Avance en el periodo</b></p> <p>El número de usuarias activas que se reporta en el segundo trimestre del 2024 es de 4'173,148 lo que significa una cobertura del 46.8% 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 97.7% de cumplimiento de la meta programada para el segundo trimestre del 2024 (47.9%).</p> <p>La distribución de las usuarias activas en la Secretaría de Salud por tipo de método anticonceptivo fue la siguiente: OTB (32.8%), Implante Subdérmico (27.5%), DIU (10. 5%), Preservativo (8.0%), Inyectable mensual (5.9%), DIU medicado (3.7%), Inyectable bimestral (3.1%), Parche dérmico (2.8%), Hormonal oral (2.8%), Inyectable Trimestral (2.0%), Otro método (0.5%), y Preservativo Femenino (0.4%).</p> <p>Indicador de desempeño en rango de cumplimiento. Cabe mencionar que el número de usuarias activas que se reporta en el segundo trimestre del 2024 (4,173,148), corresponde en realidad a la cifra preliminar registrada en el Sistema de Información en Salud (SIS) al mes de abril, esto debido a que, hasta el momento, el cubo de información del SIS 2024 en la página de la DGIS cuenta con un significativo nivel de subregistro para los meses de marzo y de junio. 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 03 de julio del 2024.</p> <p><b>Causa</b></p> <p>La principal causa del nivel de cobertura que se reporta es el subregistro de información, esto principalmente por el desfase que se tiene en cuanto a la captación del registro de la información por parte de la mayoría de las entidades federativas del país, no obstante, la meta programada para el segundo trimestre permite mostrar una cobertura muy cerca de la meta programada para el periodo mencionado.</p>

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### Efecto

Las acciones en materia de planificación familiar y anticoncepción están orientadas a hacer efectivo el derecho constitucional que tienen las personas a decidir de manera libre, responsable e informada acerca del espaciamiento y el número de hijos.

### **INDICADOR 2.- Cobertura de Anticoncepción Post Evento Obstétrico en la Secretaría de Salud Avance en el periodo**

#### Avance en el periodo

La cobertura de Anticoncepción Post-Evento Obstétrico (APEO) en la Secretaría de Salud registrada en el segundo trimestre del 2024 es de 72.8%. Esta cifra representa 104.7% de la meta establecida para el segundo trimestre del año 2024 (69.5%).

En el segundo trimestre del 2024, la distribución de las aceptantes de un método anticonceptivo en el Post Evento Obstétrico en la Secretaría de Salud fue la siguiente: OTB (26.9%), DIU (14.1%), DIU medicado (4.1%), Implante subdérmico (46.5%), Inyectable Trimestral (4. 0%), Inyectable Bimestral (1. 6%), Inyectable Mensual (1.0%), Parche dérmico (0.5%), Hormonales (1. 2%).

#### Justificación de las diferencias de avance

Indicador de desempeño por arriba de la meta. Lo programado para el segundo trimestre 2024 permite que la meta se encuentre prácticamente 3 puntos porcentuales por arriba de lo programado. Es importante señalar que se trata del segundo periodo del año, lo cual se ve reflejado en el sistema de información en la plataforma de la DGIS en este rubro.

#### 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 del segundo trimestre del 2024 se han registrado 16,339 vasectomías en la Secretaría de Salud, lo que corresponde a una tasa de 9.6 vasectomías realizadas por cada 10 mil hombres de 20 a 64 años de edad que son responsabilidad de la institución. Este logro representa 84.5% de la meta programada para el segundo trimestre del año 2024 (11.4). Consulta de información en el SIS y en SAEH el 3 de julio del 2024.

#### Justificación de las diferencias de avance

Indicador de desempeño por debajo de la meta. Pese a no alcanzar la meta programada y debido al desfase habitual en el registro dentro de las plataformas de la DGIS, se espera que en los próximos meses estos niveles aumenten y se puedan alcanzar las metas establecidas para cada periodo.

#### Causa

Los servicios de vasectomía se ofertan en la Secretaría de Salud durante todo el año, aunque es en los meses de junio y noviembre cuando se registra la mayor productividad, debido a las acciones de promoción que se

**ANEXO 2 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>realizan en torno al Día del Padre y al Día Mundial de la Vasectomía, lo cual se ha reflejado en los resultados obtenidos.</p> <p><b>Efecto</b></p> <p>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.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>Garantizar la continuidad en la operación de las diferentes estrategias del Componente de Planificación Familiar y Anticoncepción ante el cambio que se está realizando para transferir los Servicios de Salud al IMSS-Bienestar, en las entidades federativas.</p> <p>La información que presentan los cubos dinámicos de la Dirección General de Información en Salud (DGIS), en sus dos plataformas (SIS y SAEH), que son las principales fuentes de información para el Componente de Planificación Familiar y Anticoncepción, muestran algunos subregistros, esto debido al desfase que normalmente se presenta entre el registro y la validación de información; lo anterior representa el principal obstáculo para una puntual evaluación y seguimiento del componente.</p> <p>Un importante reto que se presenta para el Componente de Planificación Familiar y Anticoncepción es la aplicación en la atención de la población de los Lineamientos Técnicos para la Prescripción y Uso de Métodos Anticonceptivos en México, para lo cual se continúa impulsando una estrategia importante de capacitación dirigida a los prestadores de servicios de planificación familiar y anticoncepción de los 32 Servicios Estatales de Salud. Otro importante reto para la continuidad de las diferentes actividades que se desarrollan en el Componente es el proceso de transferencia de servicios de la Secretaría de Salud a los Servicios de Salud de IMSS-Bienestar que se está llevando a cabo en 23 entidades federativas del país.</p>

## Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Salud Materna, Sexual y Reproductiva

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** L00

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

**Clave del Pp:** P020

**Nombre del Pp:** Salud Materna, Sexual y Reproductiva

**Tipo de acción:** 102. 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.

### 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 de oportuna ante cualquier emergencia que pudiera derivar de un aborto contribuiría a reducir significativamente estos porcentajes.

Por otro lado, el aborto cuando se realiza bajo los estándares de calidad internacionales de salud es un procedimiento seguro cuando existen las condiciones adecuadas para acceder a este servicio de salud.

En México los servicios para llevar a cabo una interrupción del embarazo por violación están asegurados en la Ley General de Víctimas y la Norma Oficial Mexicana 046-SSA2-2005, por lo que estas atenciones ya se otorgan, sin embargo, no están disponibles en los servicios de salud, ni en las instancias de procuración de justicia de forma oportuna, segura y confiable.

## 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 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)

Brindar el servicio 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.

##### Justificación de las diferencias de avance:

Para el segundo trimestre de 2024 se tenía estimado alcanzar 191 procedimientos de interrupción voluntaria de embarazo, de acuerdo con lo reportado por los servicios de aborto seguro hasta el segundo trimestre se han realizado un total de 261 procedimientos. En términos del avance del indicador, el resultado alcanzado representa un 136.64%.

**Causa:** Los resultados obtenidos reflejan la efectividad de las estrategias implementadas para la realización de estos servicios, así como el monitoreo que se ha brindado, buscando que se amplifique y sostenga la capacidad instalada para que el personal de salud atienda estos desenlaces con los criterios de calidad establecidos en el Lineamiento Técnico para la atención del aborto seguro en México. Sin embargo, debido a que estos servicios se encuentran asociados a estereotipos sociales y culturales, siguen traducándose en



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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:** Es de suma importancia 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.

#### Principales actividades implementadas en el componente de Aborto Seguro son:

##### Vinculación interinstitucional

##### **Reporte acciones de vinculación ISSSTE**

Derivado del acompañamiento al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) para la instalación del componente de aborto seguro, se desarrolló de manera conjunta una estrategia operativa de vinculación interinstitucional para la aplicación de los estándares de calidad en la atención del aborto seguro. En ese sentido, se informa que en colaboración con la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM) y el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva (CNEGSR) a través de la Dirección de Violencia Intrafamiliar (DVI), se realizó de manera tripartita el "Curso-Taller intermedio de atención integral al aborto seguro" el 23 y 24 de mayo del presente año.

Esta acción abre la ventana a nuevas rutas de colaboración intersectorial en pro de los derechos de las mujeres. Además, el curso cuenta con la participación de otras organizaciones comprometidas en el cumplimiento y garantía de la atención al aborto seguro para las mujeres, niñas, adolescentes y personas gestantes de nuestro país, como es el caso de Ipas LAC.

##### Acompañamiento técnico

Se brindó acompañamiento a las solicitudes de los estados de Durango, Sonora, Jalisco, Michoacán y Zacatecas relacionados a la atención, el registro o manejo clínico de casos complejos, también una consulta para el manejo de una atención de interrupción en una unidad del ISSSTE de Chihuahua, en todos los casos se les brinda el fundamento técnico para la resolución oportuna en el marco de lo establecido en el Lineamiento Técnico para la Atención al Aborto Seguro en México.

##### Supervisión integral y operativas de aborto seguro.

Derivado de las acciones de acompañamiento técnico y para la gestión a los servicios de salud de las entidades federativas, se realizó una visita de supervisión operativa al estado de Morelos y dos supervisiones integrales a los estados de Sinaloa y Chiapas con el propósito de identificar facilitadores, buenas prácticas, así como barreras y áreas de oportunidad en la implementación y consolidación de la política pública de aborto seguro en México.

Lo anterior cobra importancia debido a que las tres entidades federativas visitadas se encuentran en proceso de federalización con la transferencia de las unidades de atención a los Servicios IMSS-BIENESTAR. Las recomendaciones que surgieron como resultado de las acciones de supervisión fueron acordadas mediante el establecimiento de compromisos por parte de las Secretarías de Salud estatales, el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva (CNEGSR) a través de la Dirección de Violencia Intrafamiliar (DVI) y los Servicios de Salud IMSS-BIENESTAR en el estado, con el objetivo de afinar los procesos de atención, apegarse a los criterios de calidad puestos en el Lineamiento Técnico de Atención al Aborto Seguro en México y otros documentos normativos y garantizar la continuidad de los servicios. El impacto de las supervisiones permitirá que los servicios estén disponibles y accesibles a la 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

##### Monitoreo de la estrategia de comunicación y material de difusión

Durante el periodo que se reporta, se dio seguimiento a la estrategia de comunicación a cargo de las entidades federativas, a través de un cuadro de control para monitorear los avances en el diseño y emisión de los materiales de comunicación e información dirigidos a los equipos de salud sobre aborto seguro. Esto con el objetivo de que se puedan validar por parte de la Dirección de Violencia Intrafamiliar y se difundan las acciones del componente de Aborto Seguro en las entidades federativas con el propósito de garantizar los criterios de calidad en la atención y favorecer la atención oportuna de la población que requiera los servicios. Al corte solo los estados de Nuevo León y Tabasco han reportado avances. "

"2 Monitorear la distribución estatal de insumos ministrados por el CNEGSR, para la atención del aborto seguro

Derivado de las acciones de monitoreo y trazabilidad de los insumos estratégicos de aborto seguro (Jeringas y Cánulas de AMEU) ministrados en 2023, se informa que a través de la Herramienta de Monitoreo las entidades federativas han reportado avances en la distribución de insumos a las unidades de salud que brindan atención al aborto. Al corte se informa que 11 entidades federativas han logrado el 100% de la entrega de insumos a las unidades de salud seleccionadas para contar con disponibilidad de los mismos para la atención.

El monitoreo es una actividad que se continuará desarrollando en el siguiente trimestre con el fin de garantizar la disponibilidad y analizar la planeación, distribución, existencias y en su caso desabasto de insumos en cada una de las entidades federativas.

##### Capacitación

##### **Programa de capacitación interinstitucional sobre los estándares de calidad en la atención al aborto seguro.**

El equipo técnico del componente de aborto seguro del CNEGSR desarrolló un programa de capacitación multinivel que está diseñado para ser replicable en las instituciones que forman parte del Sistema Nacional de Salud (SNS). Este programa de capacitación ofrece tres niveles de aprendizaje técnico-práctico que detallan los objetivos, las competencias a desarrollar, perfil y número de participantes, modalidad, duración, contenidos temáticos, referencias bibliográficas, así como las cartas descriptivas de cada nivel.

1. Curso Básico de Atención Integral al Aborto Seguro;
2. Curso Intermedio de Atención Integral al Aborto, y;
3. Curso Avanzado (Especializado) de Atención Integral al Aborto Seguro.

El resultado esperado de este material es impactar significativamente para que el personal de salud que forma parte de las diversas instituciones del SNS, desarrolle de manera homogénea conocimientos y habilidades para la atención del aborto seguro en México.

##### **Curso-Taller Intermedio sobre aborto seguro al personal operativo del ISSSTE**

El Curso-Taller tuvo como objetivo, fortalecer las capacidades institucionales del ISSSTE, para la atención del Aborto Seguro durante el 1er y 2do trimestre de gestación en todos los niveles de atención, mediante actividades con las que el personal de salud operativo de medicina, enfermería, trabajo social y psicología de

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

los tres niveles de atención desarrolló herramientas y competencias a partir del análisis de casos. Los módulos que se impartieron fueron:

- Clarificación de valores sobre la atención al Aborto Seguro
- Marco legal y de DDHH para el acceso del Aborto Seguro en México
- Consejería a mujeres en situación de aborto
- Manejo Clínico del aborto en 1er y 2do trimestre de gestación
- Registro de información en el expediente clínico
- Rutas de atención interinstitucional e intersectorial con énfasis en la atención a la Interrupción Voluntaria del Embarazo.

Se contó con la asistencia de un total de 94 personas de 10 entidades federativas (Ciudad de México, Chiapas, Estado de México, Morelos, Puebla, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas).

### Validación de cartas descriptivas para capacitaciones de Aborto Seguro

Revisión y validación de cartas descriptivas de los cursos y talleres con base al Programa de Capacitación multinivel de aborto seguro. El proceso consiste en revisar los bloques temáticos propuestos por cada entidad federativa, para cumplir con la meta anual de 3 cursos, uno por cada nivel de aprendizaje (básico, intermedio y avanzado). Lo anterior, con el propósito de asegurar que las cartas descriptivas se apeguen a los criterios de calidad en la atención. En el periodo que se reporta se han validado 8 cartas descriptivas.

### Participación en eventos

El 6 y 7 de junio en Querétaro como parte de las acciones de vinculación interinstitucional se asistió al 11º Encuentro Nacional ECOS para el Bienestar de la Salud Pública. En donde se brindó información de la atención integral a la violencia sexual en apego a los protocolos, así como para comunicar los esfuerzos del ISSSTE en la implementación del componente de aborto seguro en 98 unidades de todos los niveles de atención en el país en apego a los criterios de calidad que se mencionan en el Lineamiento técnico para la atención al aborto seguro en México con los estándares de calidad y calidez con enfoque de salud integral.

### Participación en el 2º. Aniversario de la “Clínica de Salud Sexual y Reproductiva” en el estado de Hidalgo

En seguimiento a las acciones de acompañamiento a la Secretaría de Salud de Hidalgo, el componente de aborto seguro participó como invitada en el 2º Aniversario de la “Clínica de Salud Sexual y Reproductiva” de Pachuca Hidalgo, el pasado 03 de mayo.

Dentro de las actividades realizadas se llevó a cabo recorrido en la Unidad Médica Asistencial para Pacientes de Grupos Vulnerables, reconocida como Clínica Especializada en la Salud Sexual y Reproductiva perteneciente a los Servicios de Salud de Hidalgo, donde se presentaron los avances y el impacto que se ha tenido en estos dos años en referencia a Servicios de Aborto Seguro, dentro de la Red de Servicios de Salud Sexual y Reproductiva, la detección y atención oportuna de los servicios en apego al Programa de Acción Específica en Salud Sexual y Reproductiva 2020-2024 y los Lineamientos que emanan de éste.

Se presenció la develación de la placa por el reconocimiento y esfuerzo realizado como Centro de Buenas Prácticas en Salud Sexual Integral 2024, otorgado por la organización de la sociedad civil IPAS Latinoamérica y el Caribe. La Mtra. Adriana Pérez Arias, Jefa de Departamento de Acceso a Servicios de Aborto Seguro en el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, dio un mensaje resaltando la importancia de la aplicación de los Lineamientos Técnicos para la Atención del Aborto Seguro con la calidad y calidez a las personas usuarias que soliciten la atención a un aborto y se brinde desde un enfoque de salud integral y centrado en las necesidades de la usuaria.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### Opiniones técnicas

##### **Elaboración de Opinión Técnica UCVPS-430-2024 en la que se propone reformar el artículo cuarto de la Constitución Política Mexicana para incorporar la interrupción legal del embarazo como un derecho**

Se informa que en el periodo se emitió un posicionamiento técnico referente a la Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma el párrafo segundo del artículo 4° de la Constitución Política Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo objeto es que: "el Estado Mexicano garantice el ejercicio voluntario al acceso y mecanismos para la interrupción legal del embarazo en el territorio nacional".

Sobre esta iniciativa que fue presentada en sesión ordinaria de la Cámara de Diputados del 02 de abril de 2024, el Centro Nacional de Equidad de Género a través de la Dirección de Violencia Intrafamiliar propuso reformar con base en el siguiente párrafo: "el Estado Mexicano garantizará el ejercicio voluntario al acceso y mecanismos para la interrupción del embarazo en el territorio nacional".

Esta propuesta es para efectos de proteger y garantizar de manera integral la atención de todos los desenlaces de aborto que en los hechos puedan llegar a presentarse y no solamente las interrupciones legales del embarazo (ILE). Además, la incorporación de la obligación de garantizar la salud integral en este tipo de atención es congruente con los alcances de las disposiciones jurídicas en materia de derechos humanos que ya ha resuelto la Corte en las sentencias de la materia y con la Política Pública de Aborto Seguro implementada en el país

##### **Análisis, revisión y emisión de comentarios al documento denominado "Rectoría para la implementación del Modelo de Atención a la Salud para el Bienestar"**

En el marco de la federalización de los servicios de salud y con el objetivo de aterrizar las funciones rectoras y de coordinación que en apego a la legislación desarrolla la Secretaría de Salud, se difundió en las distintas áreas de la Secretaría, así como en este CNEGSR, el documento denominado "Rectoría para la implementación del Modelo de Atención a la Salud para el Bienestar", respecto del cual la Dirección de Violencia Intrafamiliar (DVI) emitió comentarios y observaciones, desde la óptica de las atribuciones del área.

##### **Respuesta al requerimiento que realiza el Juzgado Primero de Distrito en Baja California Sur en el Juicio de Amparo 192/2024.**

En la solicitud se realiza la consulta sobre si a nivel federal existen protocolos que regulen la objeción de conciencia en los servicios médicos de interrupción del embarazo, al respecto, la respuesta fue en el sentido de que esta Secretaría, se apegue y acate lo resuelto por la Corte para esta materia en la sentencia de Acción de Inconstitucionalidad 54/2018, fundamentalmente la obligación del Estado Mexicano de garantizar que cada una de las instituciones del Sistema Nacional de Salud presten la atención médica que se solicite, en la menor de las condiciones posibles para no vulnerar los derechos humanos de las personas usuarias de los servicios de salud, lo que incluye la interrupción del embarazo de acuerdo al marco legal vigente.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### **Análisis, revisión y emisión de comentarios al documento denominado "Protocolo de Atención a Personas Adolescentes Embarazadas en Centros de Internamiento."**

El CNEGSR recibió una solicitud para revisar un documento denominado "Protocolo de Atención a Personas Adolescentes Embarazadas en Centros de Internamiento", turnado a la Dirección de Violencia Intrafamiliar, para que se revisara el contenido desde el *expertise* de los componentes de violencia de género y sexual, así como de aborto seguro. En el entendido de que, al tratarse de personas adolescentes, menores de edad, que presentan un embarazo, de acuerdo con la legislación aplicable, es una presunción de violencia sexual. Por lo que los comentarios fueron en el sentido de hacer énfasis en la identificación y detección de la violencia que debe brindarse a esta población y en caso de detectarla, aplicar el protocolo de atención a la violencia sexual, de acuerdo a lo previsto en la NOM 046 (que contiene los criterios para la prevención y atención de la violencia), lo cual incluye la oferta de la interrupción voluntaria del embarazo (IVE) en aquellos casos que así proceda, con el consentimiento de la víctima.

#### **Análisis, revisión y emisión de comentarios al documento denominado: "Cuestionario sobre los progresos realizados para poner fin al matrimonio infantil, precoz y forzado en todo el mundo"**

Como parte del informe dirigido a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), sobre los progresos realizados para poner fin al matrimonio infantil, precoz y forzado en todo el mundo, se realizó la revisión al documento denominado: "Cuestionario sobre los progresos realizados para poner fin al matrimonio infantil, precoz y forzado en todo el mundo". Los comentarios se hicieron con énfasis en la obligación del personal de salud en realizar una búsqueda intencionada de factores de riesgo, signos y síntomas para descartar posible violencia y/o abuso sexual en apego de lo que establece la NOM-047-SSA2-2025, para la atención del grupo etario de 10 a 19 años de edad. Además de que en caso de detectarse se deberá aplicar la NOM-046-SSA-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención del embarazo, ofertando en los casos donde sea procedente la interrupción voluntaria del embarazo que es un derecho de las víctimas de violación sexual.

#### **Elaboración de la Opinión técnica UCVPS/572/2024 que propone incorporar la definición de violencia obstétrica al artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)**

La Opinión técnica UCVPS/572/2024 propone incorporar la definición de violencia obstétrica al artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). La Dirección General del CNEGSR solicitó a las áreas de Salud Materna y a la Dirección de Violencia Intrafamiliar que en conjunto emitieran una opinión acerca de la propuesta de agregar a los diferentes tipos de violencia contemplados en la LGAMVLV, la violencia obstétrica, como todo acto u omisión del personal de salud que dañara a la persona usuaria de los servicios de salud, durante los procesos de atención al embarazo, parto y puerperio. Sin embargo, la propuesta fue valorada por las dos áreas en sentido negativo, ya que de acuerdo con la postura oficial del CNEGSR en este tema, dicha definición no se alinea a los objetivos y líneas de trabajo de este Centro Nacional, que considera que puede actualizarse esta violencia en todos los procesos salud sexual y reproductiva que pueden presentarse durante todo ciclo de vida de la persona que requieran ser atendidas por los servicios de salud. En consecuencia, la opinión técnica fue emitida en sentido negativo.

#### **Análisis, revisión y emisión de comentarios al documento denominado: "Modelo de Atención Integral en Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes (MAISSRA)"**

Debido a la transversalidad de los temas que debe haber en la atención a la salud sexual y reproductiva de las y los adolescentes, se realizaron comentarios técnicos al documento denominado: "Modelo de Atención Integral en Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes" (MAISSRA), documento operativo que contiene un apartado de atención a la salud sexual y reproductiva, cuyos contenidos también contemplan aspectos acerca de la detección y atención a la violencia sexual, así como los servicios de interrupción del embarazo, por temas de violación sexual, autonomía reproductiva o alguna situación que afecte la salud. Es por ello que se realizaron observaciones a fin de que lo dispuesto en el documento se ajustara a lo establecido en la

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

legislación aplicable y a otros documentos técnico-operativos, emitidos también por este CNEGSR, como la "Guía de Procesos Operativos y de Gestión sobre la Atención a la Violencia de Género y Sexual" y el "Lineamiento Técnico para la Atención al Aborto Seguro en México".

#### Elaboración de la Opinión técnica UCVPS/601/2024

Es una propuesta de reforma al artículo 63 de la Ley General de Salud, propone incorporar un párrafo que contemple que en todos los casos de embarazos de adolescentes menores de 16 años, el área médica y de trabajo social de la unidad de salud, darán parte al Ministerio Público para que se investigue y finque responsabilidades por la violencia cometida en perjuicio de esa persona menor de edad, y se ponga a salvo a la víctima para que no regrese al núcleo donde se encuentra la persona agresora. La opinión emitida fue en sentido positivo, pero con propuestas de modificaciones acordes con lo que indica la NOM 046 y NOM 047, sobre las obligaciones del personal de salud en atención a casos de violencia sexual tratándose de menores de edad, particularmente en menores de 15 años, para alinearlo también con las metas de la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA).

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

##### Obstáculos:

Reorganización del Sistema Nacional de Salud con respecto a la implementación del Modelo de Atención para el Bienestar y su Programa Estratégico.

Dificultad en la interpretación de las causales de acuerdo con el marco normativo de cada entidad desde una perspectiva de derechos humanos que priorice la salud integral de las mujeres y personas gestantes.

Falta de capacitación tomadores de decisiones en materia jurídica para generar condiciones de confianza y seguridad en personal de salud para brindar atención al aborto seguro.

##### Oportunidades:

Fomentar la vinculación interinstitucional, sectorial e intersectorial para incrementar, establecer o fortalecer, las rutas de referencia y contra-referencia para la atención del aborto seguro en niñas y adolescentes, ampliación de la red de servicios de aborto seguro, gracias a su implementación en otras instancias del sector salud.

Brindar acompañamiento técnico 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 obstáculos y esto limite 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, fortalecer y garantizar la atención al aborto seguro.

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

Capacitar en el marco legal, aplicación e interpretación de causales desde una perspectiva de derechos humanos, en las que se retomen las resoluciones emitidas por la SCJN sobre aborto y objeción de conciencia.

Fortalecer la coordinación para generar estrategias que permitan la capacitación del personal de salud de los Servicios Amigables con los Adolescentes y otras instancias que permitan la detección de violencias y la prevención de embarazos no deseados en esta 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:** 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:** 102. 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 demográfico recopilado 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), señala que de las mujeres de 15 años y más entrevistadas, el 18.4% reportó haber sufrido agresión psicológica por parte de su última o actual pareja. El 63.3% de los casos de violencia familiar en los últimos 12 meses, ocurrieron en la casa de la mujer. Muestra que la violencia más extendida, continúa siendo la ejercida

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

por el actual o último esposo o compañero. Por cada 100 mujeres de 15 años y más que han tenido pareja o esposo, 44 han vivido situaciones de violencia emocional, económica, física o sexual durante su actual o última relación. Las agresiones más ampliamente experimentadas por las mujeres son las de carácter emocional, 40.1% han vivido (al menos una vez a lo largo de su relación) insultos, amenazas, humillaciones y otras ofensas de tipo psicológico o emocional.

Con respecto a la violación sexual, existe poca información en México, sin embargo, algunos estudios señalan que la mitad de los casos ocurre en niñas, niños y adolescentes y de acuerdo con la ENVIM 2006 el 6.8 % de las mujeres han sido violadas alguna vez en su vida.

En nuestro país la tasa de violaciones denunciadas ante el Ministerio Público de 1997 al 2010, varía entre 23 y 28 por cada 100 mil mujeres, según reporte del INEGI, lo que corresponde a 15,000 violaciones en promedio cada año, de las cuales se estima que el 40% de ellas acude antes de las 72 horas a los servicios de salud.

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.

Es así 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.**

Hasta el segundo trimestre de 2024, de acuerdo con la información reportada por los Servicios Estatales de Salud de las 32 entidades federativas, se han aplicado un total de **698,914** herramientas de detección a mujeres de 15 años y más, de las cuales **102,269** resultaron en casos positivos para algún tipo de violencia. Estos registros representan el 58.86% en el avance indicador programado para el segundo trimestre del año. Corte de información preliminar al 30 de junio de 2024.

Causa: Podrían existir dificultades asociadas a la incorrecta aplicación de la herramienta de detección, o bien, a la falta de disponibilidad de personal capacitado para la búsqueda intencionada de signos y síntomas de violencia de género.



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Efecto: Podrían no estar detectando mujeres en situación de riesgo de enfrentar violencia de pareja y por lo tanto no recibir la atención oportuna para salir de la relación abusiva o acceder a la red institucional para la protección de su derecho a la salud y a una vida libre de violencia.

Principales actividades implementadas: Dirección de Violencia Intrafamiliar

#### Vinculación interinstitucional

##### **Reunión de coordinación con IMSS-Bienestar y SEDESA CDMX**

Se realizó una reunión de coordinación entre la División de Salud Mental de los Servicios de Salud del IMSS-BIENESTAR Ciudad de México, el Componente de Violencia de la Ciudad de México y la Dirección de Violencia Intrafamiliar del Centro Nacional de Equidad de Género Salud reproductiva con la finalidad de coordinar acciones institucionales para fortalecer la prevención y atención de la violencia sexual y de género.

##### **Reunión de coordinación con IMSS-Bienestar**

El 2 de mayo, se llevó a cabo una reunión de coordinación entre el CNEGSR e IMSS-Bienestar con el objetivo de coordinar los esfuerzos para la provisión de servicios de prevención y atención de la violencia de género y delimitar las líneas rectoras en cuanto al Programa de Acción Específico de Salud Sexual y Reproductiva. Además, se presentó el resumen ejecutivo de un diagnóstico realizado por el CNEGSR sobre estatus de servicios en materia de atención de la violencia de género en las entidades federativas que se encuentran en proceso de federalización.

##### **Reunión de coordinación con la Comisión Nacional de Salud Mental y Adicciones (CONASAMA)**

Durante el segundo trimestre de 2024, se llevaron a cabo dos reuniones de coordinación entre la DVI-CNEGSR y CONASAMA, con el objetivo de avanzar en el diseño de un Plan de Trabajo conjunto en el que se incluyan actividades prioritarias para ambas instancias, así como dar seguimiento a los compromisos establecidos en las Bases de Colaboración y plantear adecuaciones de acuerdo con las necesidades detectadas por el personal operativo del componente de Violencia de Género de los Servicios Estatales de Salud.

##### **Grupo de Trabajo para Disminuir a Cero los Embarazos y Nacimientos en Niñas y Adolescentes Menores de 15 años (GT-15) del GIPEA**

El CNEGSR en su calidad de Coordinadora del Grupo participó en la 25ª Reunión ordinaria del grupo (19 de marzo 2024) cuyo objetivo fue dar continuidad a las actividades del Plan de Trabajo 2023-2024; participación en la reunión extraordinaria relacionada con el proceso de cambio en la coordinación y secretaría técnica del GT-15 (06 junio 2024); y participación en la reunión de acompañamiento a CONAVIM para recepción de la Coordinación (13 de junio 2024).

##### **Participación en la Reunión Ordinaria de la Comisión de Atención del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres**

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El CNEGSR-DVI, participó en calidad de presidencia suplente de la Comisión de Atención del SNPASEVM, en la **XLV sesión ordinaria** realizada el 24 de abril, en dicha sesión se presentaron los resultados del pilotaje de la Guía y la Caja de herramientas del Modelo para la Atención y Protección Integral para Mujeres que viven Violencias, a cargo de la Iniciativa *Spotlight*. Asimismo, se dio seguimiento a los resultados de la 2ª Convocatoria de buenas prácticas para la atención de las mujeres que viven violencias, acordándose su presentación en 2 jornadas virtuales de alcance nacional que fueron realizadas el 14 y 15 de mayo, con una participación de 200 personas.

Asimismo, durante el 21 de junio del año en curso, se lanzó la Tercera Edición de la Convocatoria para la selección de buenas prácticas en la atención de las mujeres que viven violencias.

### Acompañamiento técnico

#### **Elaboración de diagnóstico sobre la coordinación estatal entre programas de salud mental y violencia de género.**

Se integró un cuadro diagnóstico con información recabada a través de un cuestionario sobre el proceso de federalización IMSS-Bienestar, entrevistas telefónicas de seguimiento a las actividades 2024, entrevistas específicas sobre las acciones con salud mental e informes de supervisión de años anteriores, con la finalidad de identificar barreras y buenas prácticas en la prestación de los servicios de prevención y atención de violencia de género, y el nivel de coordinación con las áreas de salud mental.

### Participación en eventos

#### **Foro virtual “Derechos de Niñas Niños y Adolescentes 2024”.**

El 26 de Abril de 2024 se participó en el Foro “Derechos de Niñas Niños y Adolescentes 2024” organizado y coordinado por Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia (CENSIA), en el marco del día del niño/a, en este evento, se presentó la **Guía de Atención para la Salud de Niñas, Niños y Adolescentes en contexto de movilidad humana**. La intervención de la DVI se centró en el tema "Cómo actuar ante la identificación o revelación de una violencia sexual o de género" exponiendo de manera general, los conceptos sobre la violencia sexual y de género, las consecuencias de la violencia sexual en NNA, la magnitud del problema en México, qué hacer como personal de salud ante estos escenarios, la importancia de la identificación de casos oportuna, el modelo de atención en salud y los servicios disponibles para la prevención y atención.

#### **Participación en webinar CONAPO-IMSS con el tema “Prevención de la Violencia de género y sexual en NNA”.**

Se participó en un *webinar* dirigido al personal que opera la línea telefónica “Yo Decido” a través de la vinculación CONAPO e IMSS Ordinario, sobre el tema “Prevención de la Violencia de género y sexual en NNA”.

#### **Participación en el webinar *Educación Integral en Sexualidad (EIS)* con el tema *Prevención y atención en salud a la violencia sexual en NNA*.**

Participación en el 2do. Ciclo de webinarios sobre EIS para comunidades de educación básica con el tema “Prevención y atención en salud a la violencia sexual en NNA”, realizando la propuesta temática y el contenido didáctico.

Principales actividades implementadas: **Subdirección de prevención de la violencia**

### Vinculación interinstitucional.

#### **Acciones de colaboración entre INMUJERES, CONAVIM y el CNEGSR**

Se han sostenido reuniones de trabajo con la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM) y el Instituto Nacional de la Mujeres (INMUJERES) para compilar información

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

relacionada con instituciones que realizan acciones reeducativas para hombres generadores de violencia de pareja. Asimismo, se colaboró en el desarrollo de un diagnóstico para explorar los avances en cuanto las políticas públicas implementadas para promover masculinidades alternativas y/o acciones reeducativas para hombres que ejercen violencia de género.

#### **Colaboración entre el componente de Género y Salud y Violencia de Género y Sexual, del CNEGSR**

Esta colaboración tiene el objetivo de establecer las bases para la implementación de acciones de sensibilización y promoción, a través del diseño y desarrollo, por parte de profesionales expertos en los temas de igualdad de género y prevención de la violencia, de talleres de sensibilización y capacitaciones dirigidas a personal de salud y público en general, para fomentar las masculinidades alternativas, incorporando también los temas relacionados con la prevención de la violencia contra las mujeres y la garantía de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

#### **Acompañamiento técnico**

#### **Seguimiento de las acciones de Vinculación interinstitucional e intersectorial en materia de prevención y atención de la Violencia sexual en niñas, niños y adolescentes.**

Se llevó a cabo la retroalimentación al reporte de la información sobre las acciones de coordinación y vinculación en torno a la prevención y atención de la violencia sexual en NNA de Chihuahua y Estado de México.

#### **Seguimiento a las metas de la Intervención de Prevención de la Violencia Sexual en Niñas, Niños y Adolescencias (IPVSNNA).**

Se elaboró la revisión, análisis y retroalimentación a los "Reportes de vinculación interinstitucional e intersectorial correspondientes al 1er. semestre de 2024, enviados por 11 Servicios Estatales de Salud (Baja California Sur, Chihuahua, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Morelos, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala y Zacatecas)

#### **Seguimiento a la Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud (IPVGAJ).**

Se elaboró la revisión, análisis y retroalimentación a los informes reportados por los Servicios Estatales de Salud del estado de Jalisco y Sinaloa, respecto a la implementación de los Talleres en Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud.

#### **Seguimiento y monitoreo a las acciones Reeducativas en los Servicios Estatales de Salud**

Se dio seguimiento y monitoreo a los grupos y personas impactadas por acciones reeducativas realizadas por los Servicios Estatales de Salud, tanto para mujeres como para hombres, se ha procesado y analizado la información compartida por los estados, mediante los Informes Generales de Avances (IGA), reportados hasta el 31 de mayo. Se cuenta con un total nacional de 494 grupos a nivel nacional de los cuales 256 corresponden

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

a mujeres y 238 a hombres; en cuanto a personas impactadas, a nivel nacional se han atendido a 5,559 personas (2,870 mujeres y 2,689 hombres)

### **Capacitación**

#### **Seguimiento de la implementación de los de Talleres de Buen Trato**

Se realizó la revisión de las evidencias de los Talleres de Buen Trato que implementaron los Servicios Estatales de Salud durante el segundo trimestre.

#### **Elaboración de una estrategia de capacitación al personal de salud para el desarrollo de acciones de prevención de violencia de pareja**

Con el objetivo de delimitar las acciones operativas relacionadas con la capacitación en temas relacionados con la Intervención de Prevención y Reeducción de la Violencia de Pareja, se elaboró una guía denominada “Estrategia de capacitación para el desarrollo de acciones de prevención de violencia de pareja. Este material, dirigido a personal de salud, desglosa 4 actividades principales de la Intervención a realizar para fortalecer la intervención, dichos ejes son:

Estrategia de Didáctica de promoción y prevención primaria de la violencia de pareja)

Taller de Sensibilización: “Masculinidades saludables y libres de violencia con igualdad de género, no discriminación y pertinencia cultural”

Capacitación: Formación de Facilitadores y Facilitadoras de Talleres de Reeducción para Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja.

Mecanismo de acompañamiento para el desarrollo de actividades de prevención y reeducación de la violencia de pareja.

#### **Capacitación para la formación de facilitadores para la reeducación de víctimas y agresores de violencia de pareja**

Con el objetivo de brindar herramientas técnico operativas para la implementación de las capacitaciones para la formación de personas facilitadoras en acciones reeducativas para la prevención terciaria de la violencia de pareja, se elaboraron materiales de apoyo que fueron compartidos con los servicios estatales de salud del estado de Sonora y Zacatecas de manera particular, y puestos a disposición de los servicios estatales de las 32 entidades federativas para su consulta mediante la plataforma virtual compartida.

### **Promoción o difusión**

#### **Estrategia de comunicación de prevención de violencia obstétrica**

Se elaboró una estrategia de comunicación dirigida al personal de salud que otorga atención en los servicios de salud sexual y reproductiva, con la finalidad de poner a su disposición información sobre la importancia de brindar atenciones apegadas al enfoque centrado en la persona, para prevenir situaciones de maltrato y/o violencia durante las atenciones en salud.

#### **Colaboración en acciones de prevención primaria de la violencia de pareja**

Se colaboró en el desarrollo del taller “Masculinidades saludables y libres de violencia con igualdad de género, no discriminación y pertinencia cultural”, dirigido a personal operativo y administrativo de hombres de la CONASAMA, cuyo objetivo es promover la reflexión sobre la importancia de fomentar masculinidades 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

hegemónicas, evidenciando las consecuencias de continuar reproduciendo un modelo machista que pueden desembocar en actos violentos para las mujeres, hijos, hijas y para sí mismos.

El taller tuvo una duración de 8 horas y contó con la asistencia de 64 hombres entre los cuales se encontraba personal de psicología, medicina, derecho, trabajo social, administración, informática, contaduría, ingeniería y apoyo administrativo.

#### **Participación en eventos**

##### **Conmemoración del Día Internacional de la Lucha contra el Uso Indebido y el Tráfico Ilícito de Drogas**

Se asistió a la ceremonia de conmemoración por el día internacional de la lucha contra el uso indebido y el tráfico ilícito de drogas 2024, organizada por Consejo Nacional de Salud Mental y Adicciones (CONASAMA), en dicha ceremonia se presentaron los resultados del Informe Mundial sobre Drogas 2024, elaborado por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en México y el Informe de la situación de salud mental y el consumo de sustancias psicoactivas en México elaborado por CONASAMA. Durante el evento también se resaltó la importancia de implementar un enfoque integral en la prevención y atención de condiciones de salud mental y consumo de sustancias por lo cual invita a trabajar de forma coordinada entre los diferentes sectores.

#### **Principales actividades implementadas: Subdirección de atención de la violencia**

##### Vinculación interinstitucional

Oficios para la difusión del Modelo de atención y protección integral para las mujeres que viven violencias entre las instancias del sector salud.

Se emitieron 8 oficios dirigidos a IMSS, IMSS Bienestar, ISSSTE, SEMAR, SEDENA, PEMEX, SNDIF e Instituto Nacional de Pediatría, para la difusión del Modelo de Atención y Protección Integral para las mujeres que viven violencias, documento normativo y de observancia obligatoria para las instancias públicas que brindan atención a las mujeres, adolescentes y niñas que viven violencias.

Colaboración con *Save the Children*.

Se llevó a cabo una reunión virtual con *Save the Children* (STC) para dar seguimiento a los acuerdos de vinculación, asimismo, desde la Subdirección de Atención a la Violencia se elaboró una propuesta de Cédula de registro de atención a la violencia sexual para personas en situación de movilidad, con el objetivo de que sea retroalimentada por el equipo de STC y, posteriormente, compartida en los albergues que forman parte de la red, para llevar un registro de las atenciones brindadas a personas en situación de movilidad que han vivido violencia sexual y que fueron referidas a alguna unidad de salud. Las entidades federativas donde se han generado avances en cuanto a los flujogramas y red de referencias a través de esta vinculación estratégica son: Baja California, Chihuahua, Tamaulipas, Chiapas y Tabasco,

##### Supervisión

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### Supervisión Operativa Morelos

Se llevó a cabo una supervisión operativa a los procesos del componente de violencia de género en los Servicios de Salud de Morelos. Las actividades presenciales se realizaron el 25 y 26 de abril. El objetivo fue dar seguimiento a la operatividad y la aplicación de los criterios de calidad en la prestación de servicios de salud para atender a las personas que sufren violencia de género y sexual.

### Supervisión Integral Sinaloa

Se llevó a cabo una supervisión integral de los procesos del componente de violencia de género en los Servicios de Salud de Sinaloa. Las actividades se realizaron el 10 de junio (reuniones virtuales) y del 11 al 14 del mismo mes (actividades presenciales). El objetivo fue verificar la aplicación de los criterios de calidad en la prestación de los servicios de salud en todos los niveles de atención, evaluar su desempeño y emitir recomendaciones pertinentes con el fin de fortalecer los servicios en salud sexual y reproductiva, y específicamente los derivados de estos componentes, mediante el desarrollo de proyectos prioritarios que permitan mejorar la calidad.

### Supervisión Integral Chiapas

Se llevó a cabo una supervisión integral de los procesos del componente de violencia de género en los Servicios de Salud de Chiapas. Las actividades presenciales se realizaron del 24 al 28 de junio. El objetivo fue verificar la aplicación de los criterios de calidad en la prestación de los servicios de salud en todos los niveles de atención, evaluar su desempeño y emitir recomendaciones pertinentes con el fin de fortalecer los servicios en salud sexual y reproductiva, y específicamente los derivados de este componente, mediante el desarrollo de proyectos prioritarios que permitan mejorar su calidad.

### Acompañamiento técnico

Capacitación para el Registro de las detecciones de violencia familiar, sexual y contra las mujeres, en colaboración con Dirección General de Información en Salud (DGIS).

Con el objetivo de homologar los criterios de registro de detecciones, se llevó a cabo un webinar dirigido a las áreas estatales de registro de información, violencia de género, salud mental y personal operativo que brinda la atención directa a usuarias en situación de violencia de género, sexual y familiar, así como a cualquier persona que haya vivido una situación de violencia sexual. Se llevó a cabo de manera virtual el 5 de junio.

Para brindar el contexto sobre la importancia de la detección de casos de violencia sexual y contra las mujeres en los espacios de salud, participó el equipo de la Dirección de Violencia Intrafamiliar (DVI) y la Subdirección de Atención a la Violencia (SAV); en tanto que, el enfoque técnico sobre el registro de la información fue proporcionado por el equipo de la Dirección General de Información en Salud (DGIS).

### **Nota técnica “Detección de la violencia familiar, sexual y contra las mujeres”**

Esta nota técnica se elaboró en acompañamiento a la actualización de los formatos primarios oficiales para el registro de la violencia familiar, sexual y contra las mujeres, se incluyen los elementos que ayudan en el correcto registro de la detección de casos para fortalecer la toma de decisiones en todos los ámbitos de competencia necesarios y así estar en posibilidades de brindar una atención integral y oportuna de las personas que han sobrevivido a eventos de estos tipos de violencia. Este documento técnico, fue enviado a los servicios estatales de salud de las 32 entidades federativas.

### **Seguimiento a la distribución y control de los medicamentos antirretrovirales (ARV) para la atención de la violación 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

Se dio seguimiento a la distribución y control de medicamentos ARV para la profilaxis de VIH, en los servicios estatales de salud de las 32 entidades federativas, relativo al segundo semestre de 2024.

#### Capacitación

##### **Seguimiento Curso Especializado NOM-046**

Se dio seguimiento al número de personas inscritas y que aprobaron el “Curso virtual para la aplicación de la NOM-046. Atención especializada en violencia de género y sexual”, con el fin de promover el fortalecimiento de competencias técnicas e interpersonales en la atención de la salud de personas que sufren de violencia de género. El curso está dirigido a: el personal que brinda atención directa a personas que hayan vivido una situación de violencia familiar, sexual y contra las mujeres, incluida la violación sexual. Para ello, se realizó un cuadro de control correspondiente al segundo trimestre donde se obtuvo un total de **13,687** personas que aprobaron satisfactoriamente el curso

##### **Seguimiento Curso Básico NOM-046**

Se dio seguimiento al número de personas inscritas y que aprobaron el curso virtual “La NOM 046 y su aplicación en la prevención y atención de la violencia. Aspectos generales”. Se realizó un cuadro de control correspondiente al segundo trimestre donde se obtuvo un total de **18,432** personas que aprobaron satisfactoriamente el curso.

##### **Validación de evidencia de cursos presenciales realizados en las entidades federativa**

Los cursos que se derivan de la *Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención*, que fueron implementados en las entidades federativas y posteriormente enviados para su validación durante el segundo trimestre son:

-NOM-046-SSA2-2005 Presencial (cursos revisados y validados: 47)

-Atención Psicológica Especializada en víctimas de violencia de pareja, familiar y sexual (cursos revisados y validados: 2)

-Atención Inmediata y de primer contacto a Víctimas/sobrevivientes de Violación Sexual (cursos revisados y validados: 2)

-Atención Médica Víctimas/sobrevivientes de Violación Sexual (cursos revisados y validados: 1)

Durante el segundo trimestre se capacitó un total de 112 personas. Estos cursos tienen como base de sus contenidos los diferentes instrumentos normativos y operativos que definen los criterios para la prevención, detección, atención, referencia y seguimiento de la población en situación de violencia de género y sexual, definidos en la NOM-046, el Modelo Integrado y los Lineamientos y protocolos para la atención psicológica a mujeres en situación de violencia, así como en las necesidades específicas de capacitación detectadas en las unidades de salud. Teniendo como objetivo fortalecer las competencias del personal de salud

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

(principalmente de medicina, enfermería, psicología y trabajo social) en la atención de población en situación de violencia de género y sexual.

Las y los líderes de las entidades federativas envían una carpeta de evidencia (conformada por Carta descriptiva validada, Oficio/correo de invitación dirigido a las unidades de salud, Registro de asistencia, Constancia emitida y firmada por el área de enseñanza, y un Informe técnico) y el equipo de la DVI/SAV revisa, en su caso emite comentarios/observaciones, y finalmente valida dicha evidencia.

#### Promoción y difusión

##### **Seguimiento de la Estrategia de Comunicación**

Se realizó la actualización del cuadro de control de la Estrategia de Comunicación con la información recibida por las entidades federativas correspondiente al segundo trimestre y, con ello, dar seguimiento a la validación de los materiales de difusión en los SESA, el fortalecimiento de esta estrategia contribuye a posicionar los servicios de salud entre la población, a fin de brindar las atenciones de manera oportuna.

**Nombre del Indicador:** Número de mujeres de 15 años o más usuarias por primera vez de servicios especializados para la atención de violencia.

##### **o Justificación de las diferencias de avance:**

Al segundo trimestre del ejercicio 2024, de acuerdo con la información reportada por los servicios de salud estatales de las 32 entidades federativas, fueron brindadas **88,488** atenciones especializadas a mujeres de 15 años y más con alguna situación de violencia de género, cabe señalar que el número programado de atenciones era de **85,663** lo que representa un avance en la meta trimestral de atención especializada de **103.30 %**. Corte de información preliminar al 30 de junio de 2024.

**Causa:** Pese a las dificultades asociadas a la detección de la violencia, el indicador de cobertura de atenciones brindadas superó la meta programada para el segundo trimestre del 2024, lo cual podría responder a la correcta ejecución de la estrategia de comunicación sobre la oferta de servicios para atender la violencia de género y sexual, así como la promoción de una vida libre de violencia o una probable hipótesis de aumento de los casos de violencia contra las mujeres que demandan atención directa.

**Efecto:** Podrían no estar detectando y refiriendo a mujeres en situación de riesgo de enfrentar violencia de pareja y, por lo tanto, no recibir la atención oportuna para salir de la relación abusiva o acceder a la red institucional para la protección de su derecho a la salud y a una vida libre de violencia.

Principales actividades implementadas: **Dirección de Violencia Intrafamiliar**

#### Vinculación interinstitucional

##### **Reunión de coordinación con IMSS-Bienestar y SEDESA CDMX**

Se realizó una reunión de coordinación entre la División de Salud Mental de los Servicios de Salud del IMSS-BIENESTAR Ciudad de México, el Componente de Violencia de la Ciudad de México y la Dirección de Violencia Intrafamiliar del Centro Nacional de Equidad de Género Salud reproductiva con la finalidad de coordinar acciones institucionales para fortalecer la prevención y atención de la violencia sexual y de género.

##### **Reunión de coordinación con IMSS-Bienestar**

El 2 de mayo, se llevó a cabo una reunión de coordinación entre el CNEGSR e IMSS-Bienestar con el objetivo de coordinar los esfuerzos para la provisión de servicios de prevención y atención de la violencia de género 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

delimitar las líneas rectoras en cuanto al Programa de Acción Específico de Salud Sexual y Reproductiva. Además, se presentó el resumen ejecutivo de un diagnóstico realizado por el CNEGSR sobre estatus de servicios en materia de atención de la violencia de género en las entidades federativas que se encuentran en proceso de federalización.

#### Reunión de coordinación con la Comisión Nacional de Salud Mental y Adicciones (CONASAMA)

Durante el segundo trimestre de 2024, se llevaron a cabo dos reuniones de coordinación entre la DVI-CNEGSR y CONASAMA, con el objetivo de avanzar en el diseño de un Plan de Trabajo conjunto en el que se incluyan actividades prioritarias para ambas instancias, así como dar seguimiento a los compromisos establecidos en las Bases de Colaboración y plantear adecuaciones de acuerdo con las necesidades detectadas por el personal operativo del componente de Violencia de Género de los Servicios Estatales de Salud.

#### Grupo de Trabajo para Disminuir a Cero los Embarazos y Nacimientos en Niñas y Adolescentes Menores de 15 años (GT-15) del GIPEA

El CNEGSR en su calidad de Coordinadora del Grupo participó en la 25ª Reunión ordinaria del grupo (19 de marzo 2024) cuyo objetivo fue dar continuidad a las actividades del Plan de Trabajo 2023-2024; participación en la reunión extraordinaria relacionada con el proceso de cambio en la coordinación y secretaría técnica del GT-15 (06 junio 2024); y participación en la reunión de acompañamiento a CONAVIM para recepción de la Coordinación (13 de junio 2024).

#### Participación en la Reunión Ordinaria de la Comisión de Atención del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres

El CNEGSR-DVI, participó en calidad de presidencia suplente de la Comisión de Atención del SNPASEVM, en la **XLV sesión ordinaria** realizada el 24 de abril, en dicha sesión se presentaron los resultados del pilotaje de la Guía y la Caja de herramientas del Modelo para la Atención y Protección Integral para Mujeres que viven Violencias, a cargo de la Iniciativa *Spotlight*. Asimismo, se dio seguimiento a los resultados de la 2ª Convocatoria de buenas prácticas para la atención de las mujeres que viven violencias, acordándose su presentación en 2 jornadas virtuales de alcance nacional que fueron realizadas el 14 y 15 de mayo, con una participación de 200 personas.

Asimismo, durante el 21 de junio del año en curso, se lanzó la Tercera Edición de la Convocatoria para la selección de buenas prácticas en la atención de las mujeres que viven violencias.

#### Acompañamiento técnico

#### Elaboración de diagnóstico sobre la coordinación estatal entre programas de salud mental y violencia de género.

Se integró un cuadro diagnóstico con información recabada a través de un cuestionario sobre el proceso de federalización IMSS-Bienestar, entrevistas telefónicas de seguimiento a las actividades 2024, entrevistas específicas sobre las acciones con salud mental e informes de supervisión de años anteriores, con la finalidad de identificar barreras y buenas prácticas en la prestación de los servicios de prevención y atención de violencia de género, y el nivel de coordinación con las áreas de salud mental.

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### Participación en eventos

#### **Foro virtual “Derechos de Niñas Niños y Adolescentes 2024”.**

El 26 de Abril de 2024 se participó en el Foro “Derechos de Niñas Niños y Adolescentes 2024” organizado y coordinado por Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia (CENSIA), en el marco del día del niño/a, en este evento, se presentó la **Guía de Atención para la Salud de Niñas, Niños y Adolescentes en contexto de movilidad humana**. La intervención de la DVI se centró en el tema "Cómo actuar ante la identificación o revelación de una violencia sexual o de género" exponiendo de manera general, los conceptos sobre la violencia sexual y de género, las consecuencias de la violencia sexual en NNA, la magnitud del problema en México, qué hacer como personal de salud ante estos escenarios, la importancia de la identificación de casos oportuna, el modelo de atención en salud y los servicios disponibles para la prevención y atención.

#### **Participación en webinar CONAPO-IMSS con el tema “Prevención de la Violencia de género y sexual en NNA”.**

Se participó en un webinar dirigido al personal que opera la línea telefónica “Yo Decido” a través de la vinculación CONAPO e IMSS Ordinario, sobre el tema “Prevención de la Violencia de género y sexual en NNA”.

#### **Participación en el webinar Educación Integral en Sexualidad (EIS) con el tema Prevención y atención en salud a la violencia sexual en NNA.**

Participación en el 2do. Ciclo de webinarios sobre EIS para comunidades de educación básica con el tema “Prevención y atención en salud a la violencia sexual en NNA”, realizando la propuesta temática y el contenido didáctico.

Principales actividades implementadas: **Subdirección de prevención de la violencia**

### Vinculación interinstitucional.

#### **Acciones de colaboración entre INMUJERES, CONAVIM y el CNEGSR**

Se han sostenido reuniones de trabajo con la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM) y el Instituto Nacional de la Mujeres (INMUJERES) para compilar información relacionada con instituciones que realizan acciones reeducativas para hombres generadores de violencia de pareja. Asimismo, se colaboró en el desarrollo de un diagnóstico para explorar los avances en cuanto las políticas públicas implementadas para promover masculinidades alternativas y/o acciones reeducativas para hombres que ejercen violencia de género.

#### **Colaboración entre el componente de Género y Salud y Violencia de Género y Sexual, del CNEGSR**

Esta colaboración tiene el objetivo de establecer las bases para la implementación de acciones de sensibilización y promoción, a través del diseño y desarrollo, por parte de profesionales expertos en los temas de igualdad de género y prevención de la violencia, de talleres de sensibilización y capacitaciones dirigidas a personal de salud y público en general, para fomentar las masculinidades alternativas, incorporando también los temas relacionados con la prevención de la violencia contra las mujeres y la garantía de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

### Acompañamiento técnico

#### **Seguimiento de las acciones de Vinculación interinstitucional e intersectorial en materia de prevención y atención de la Violencia sexual en niñas, niños y adolescentes.**

## ANEXO 2 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 llevó a cabo la retroalimentación al reporte de la información sobre las acciones de coordinación y vinculación en torno a la prevención y atención de la violencia sexual en NNA de Chihuahua y Estado de México.

#### **Seguimiento a las metas de la Intervención de Prevención de la Violencia Sexual en Niñas, Niños y Adolescencias (IPVSNN).**

Se elaboró la revisión, análisis y retroalimentación a los “Reportes de vinculación interinstitucional e intersectorial correspondientes al 1er. semestre de 2024, enviados por 11 Servicios Estatales de Salud (Baja California Sur, Chihuahua, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Morelos, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala y Zacatecas)

#### **Seguimiento a la Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud (IPVGAJ).**

Se elaboró la revisión, análisis y retroalimentación a los informes reportados por los Servicios Estatales de Salud del estado de Jalisco y Sinaloa, respecto a la implementación de los Talleres en Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud.

#### **Seguimiento y monitoreo a las acciones Reeducativas en los Servicios Estatales de Salud**

Se dio seguimiento y monitoreo a los grupos y personas impactadas por acciones reeducativas realizadas por los Servicios Estatales de Salud, tanto para mujeres como para hombres, se ha procesado y analizado la información compartida por los estados, mediante los Informes Generales de Avances (IGA), reportados hasta el 31 de mayo. Se cuenta con un total nacional de 494 grupos a nivel nacional de los cuales 256 corresponden a mujeres y 238 a hombres; en cuanto a personas impactadas, a nivel nacional se han atendido a 5,559 personas (2,870 mujeres y 2,689 hombres)

#### **Capacitación**

#### **Seguimiento de la implementación de los de Talleres de Buen Trato**

Se realizó la revisión de las evidencias de los Talleres de Buen Trato que implementaron los Servicios Estatales de Salud durante el segundo trimestre.

#### **Elaboración de una estrategia de capacitación al personal de salud para el desarrollo de acciones de prevención de violencia de pareja**

Con el objetivo de delimitar las acciones operativas relacionadas con la capacitación en temas relacionados con la Intervención de Prevención y Reeducción de la Violencia de Pareja, se elaboró una guía denominada “Estrategia de capacitación para el desarrollo de acciones de prevención de violencia de pareja. Este material, dirigido a personal de salud, desglosa 4 actividades principales de la Intervención a realizar para fortalecer la intervención, dichos ejes son:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Estrategia de Didáctica de promoción y prevención primaria de la violencia de pareja)

Taller de Sensibilización: “Masculinidades saludables y libres de violencia con igualdad de género, no discriminación y pertinencia cultural”

Capacitación: Formación de Facilitadores y Facilitadoras de Talleres de Reeducción para Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja.

Mecanismo de acompañamiento para el desarrollo de actividades de prevención y reeducación de la violencia de pareja.

#### **Capacitación para la formación de facilitadores para la reeducación de víctimas y agresores de violencia de pareja**

Con el objetivo de brindar herramientas técnico operativas para la implementación de las capacitaciones para la formación de personas facilitadoras en acciones reeducativas para la prevención terciaria de la violencia de pareja, se elaboraron materiales de apoyo que fueron compartidos con los servicios estatales de salud del estado de Sonora y Zacatecas de manera particular, y puestos a disposición de los servicios estatales de las 32 entidades federativas para su consulta mediante la plataforma virtual compartida.

#### **Promoción o difusión**

##### **Estrategia de comunicación de prevención de violencia obstétrica**

Se elaboró una estrategia de comunicación dirigida al personal de salud que otorga atención en los servicios de salud sexual y reproductiva, con la finalidad de poner a su disposición información sobre la importancia de brindar atenciones apegadas al enfoque centrado en la persona, para prevenir situaciones de maltrato y/o violencia durante las atenciones en salud.

##### **Colaboración en acciones de prevención primaria de la violencia de pareja**

Se colaboró en el desarrollo del taller “Masculinidades saludables y libres de violencia con igualdad de género, no discriminación y pertinencia cultural”, dirigido a personal operativo y administrativo de hombres de la CONASAMA, cuyo objetivo es promover la reflexión sobre la importancia de fomentar masculinidades no hegemónicas, evidenciando las consecuencias de continuar reproduciendo un modelo machista que pueden desembocar en actos violentos para las mujeres, hijos, hijas y para sí mismos.

El taller tuvo una duración de 8 horas y contó con la asistencia de 64 hombres entre los cuales se encontraba personal de psicología, medicina, derecho, trabajo social, administración, informática, contaduría, ingeniería y apoyo administrativo.

#### **Participación en eventos**

##### **Conmemoración del Día Internacional de la Lucha contra el Uso Indevido y el Tráfico Ilícito de Drogas**

Se asistió a la ceremonia de conmemoración por el día internacional de la lucha contra el uso indebido y el tráfico ilícito de drogas 2024, organizada por Consejo Nacional de Salud Mental y Adicciones (CONASAMA), en dicha ceremonia se presentaron los resultados del Informe Mundial sobre Drogas 2024, elaborado por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en México y el Informe de la situación de salud mental y el consumo de sustancias psicoactivas en México elaborado por CONASAMA. Durante el evento también se resaltó la importancia de implementar un enfoque integral en la prevención y atención de condiciones de salud mental y consumo de sustancias por lo cual invita a trabajar de forma coordinada entre los diferentes sectores.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p><b>Principales actividades implementadas: Subdirección de atención de la violencia</b></p> <p><u>Vinculación interinstitucional</u></p> <p>Oficios para la difusión del Modelo de atención y protección integral para las mujeres que viven violencias entre las instancias del sector salud.</p> <p>Se emitieron 8 oficios dirigidos a IMSS, IMSS Bienestar, ISSSTE, SEMAR, SEDENA, PEMEX, SNDIF e Instituto Nacional de Pediatría, para la difusión del Modelo de Atención y Protección Integral para las mujeres que viven violencias, documento normativo y de observancia obligatoria para las instancias públicas que brindan atención a las mujeres, adolescentes y niñas que viven violencias.</p> <p>Colaboración con <i>Save the Children</i>.</p> <p>Se llevó a cabo una reunión virtual con <i>Save the Children</i> (STC) para dar seguimiento a los acuerdos de vinculación, asimismo, desde la Subdirección de Atención a la Violencia se elaboró una propuesta de Cédula de registro de atención a la violencia sexual para personas en situación de movilidad, con el objetivo de que sea retroalimentada por el equipo de STC y, posteriormente, compartida en los albergues que forman parte de la red, para llevar un registro de las atenciones brindadas a personas en situación de movilidad que han vivido violencia sexual y que fueron referidas a alguna unidad de salud. Las entidades federativas donde se han generado avances en cuanto a los flujogramas y red de referencias a través de esta vinculación estratégica son: Baja California, Chihuahua, Tamaulipas, Chiapas y Tabasco,</p> <p><u>Supervisión</u></p> <p><b>Supervisión Operativa Morelos</b></p> <p>Se llevó a cabo una supervisión operativa a los procesos del componente de violencia de género en los Servicios de Salud de Morelos. Las actividades presenciales se realizaron el 25 y 26 de abril. El objetivo fue dar seguimiento a la operatividad y la aplicación de los criterios de calidad en la prestación de servicios de salud para atender a las personas que sufren violencia de género y sexual.</p> <p><b>Supervisión Integral Sinaloa</b></p> <p>Se llevó a cabo una supervisión integral de los procesos del componente de violencia de género en los Servicios de Salud de Sinaloa. Las actividades se realizaron el 10 de junio (reuniones virtuales) y del 11 al 14 del mismo mes (actividades presenciales). El objetivo fue verificar la aplicación de los criterios de calidad en la prestación de los servicios de salud en todos los niveles de atención, evaluar su desempeño y emitir recomendaciones pertinentes con el fin de fortalecer los servicios en salud sexual y reproductiva, y específicamente los derivados de estos componentes, mediante el desarrollo de proyectos prioritarios que permitan mejorar la calidad.</p> <p><b>Supervisión Integral Chiapas</b></p> <p>Se llevó a cabo una supervisión integral de los procesos del componente de violencia de género en los Servicios de Salud de Chiapas. Las actividades presenciales se realizaron del 24 al 28 de junio. El objetivo fue verificar la aplicación de los criterios de calidad en la prestación de los servicios de salud en todos los niveles de atención, evaluar su desempeño y emitir recomendaciones pertinentes con el fin de fortalecer los servicios</p>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

en salud sexual y reproductiva, y específicamente los derivados de este componente, mediante el desarrollo de proyectos prioritarios que permitan mejorar su calidad.

#### **Acompañamiento técnico**

Capacitación para el Registro de las detecciones de violencia familiar, sexual y contra las mujeres, en colaboración con Dirección General de Información en Salud (DGIS).

Con el objetivo de homologar los criterios de registro de detecciones, se llevó a cabo un *webinar* dirigido a las áreas estatales de registro de información, violencia de género, salud mental y personal operativo que brinda la atención directa a usuarias en situación de violencia de género, sexual y familiar, así como a cualquier persona que haya vivido una situación de violencia sexual. Se llevó a cabo de manera virtual el 5 de junio.

Para brindar el contexto sobre la importancia de la detección de casos de violencia sexual y contra las mujeres en los espacios de salud, participó el equipo de la Dirección de Violencia Intrafamiliar (DVI) y la Subdirección de Atención a la Violencia (SAV); en tanto que, el enfoque técnico sobre el registro de la información fue proporcionado por el equipo de la Dirección General de Información en Salud (DGIS).

#### **Nota técnica “Detección de la violencia familiar, sexual y contra las mujeres”**

Esta nota técnica se elaboró en acompañamiento a la actualización de los formatos primarios oficiales para el registro de la violencia familiar, sexual y contra las mujeres, se incluyen los elementos que ayudan en el correcto registro de la detección de casos para fortalecer la toma de decisiones en todos los ámbitos de competencia necesarios y así estar en posibilidades de brindar una atención integral y oportuna de las personas que han sobrevivido a eventos de estos tipos de violencia. Este documento técnico, fue enviado a los servicios estatales de salud de las 32 entidades federativas.

#### **Seguimiento a la distribución y control de los medicamentos antirretrovirales (ARV) para la atención de la violación sexual.**

Se dio seguimiento a la distribución y control de medicamentos ARV para la profilaxis de VIH, en los servicios estatales de salud de las 32 entidades federativas, relativo al segundo semestre de 2024.

#### **Capacitación**

##### **Seguimiento Curso Especializado NOM-046**

Se dio seguimiento al número de personas inscritas y que aprobaron el “Curso virtual para la aplicación de la NOM-046. Atención especializada en violencia de género y sexual”, con el fin de promover el fortalecimiento de competencias técnicas e interpersonales en la atención de la salud de personas que sufren de violencia de género. El curso está dirigido a: el personal que brinda atención directa a personas que hayan vivido una situación de violencia familiar, sexual y contra las mujeres, incluida la violación sexual. Para ello, se realizó un cuadro de control correspondiente al segundo trimestre donde se obtuvo un total de **13,687** personas que aprobaron satisfactoriamente el curso

##### **Seguimiento Curso Básico NOM-046**

Se dio seguimiento al número de personas inscritas y que aprobaron el curso virtual “La NOM 046 y su aplicación en la prevención y atención de la violencia. Aspectos generales”. Se realizó un cuadro de control correspondiente al segundo trimestre donde se obtuvo un total de **18,432** personas que aprobaron satisfactoriamente el curso.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p><b>Validación de evidencia de cursos presenciales realizados en las entidades federativa</b></p> <p>Los cursos que se derivan de la <i>Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención</i>, que fueron implementados en las entidades federativas y posteriormente enviados para su validación durante el segundo trimestre son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-NOM-046-SSA2-2005 Presencial (cursos revisados y validados: 47)</li><li>-Atención Psicológica Especializada en víctimas de violencia de pareja, familiar y sexual (cursos revisados y validados: 2)</li><li>-Atención Inmediata y de primer contacto a Víctimas/sobrevivientes de Violación Sexual (cursos revisados y validados: 2)</li><li>-Atención Médica Víctimas/sobrevivientes de Violación Sexual (cursos revisados y validados: 1)</li></ul> <p>Durante el segundo trimestre se capacitó un total de 112 personas. Estos cursos tienen como base de sus contenidos los diferentes instrumentos normativos y operativos que definen los criterios para la prevención, detección, atención, referencia y seguimiento de la población en situación de violencia de género y sexual, definidos en la NOM-046, el Modelo Integrado y los Lineamientos y protocolos para la atención psicológica a mujeres en situación de violencia, así como en las necesidades específicas de capacitación detectadas en las unidades de salud. Teniendo como objetivo fortalecer las competencias del personal de salud (principalmente de medicina, enfermería, psicología y trabajo social) en la atención de población en situación de violencia de género y sexual.</p> <p>Las y los líderes de las entidades federativas envían una carpeta de evidencia (conformada por Carta descriptiva validada, Oficio/correo de invitación dirigido a las unidades de salud, Registro de asistencia, Constancia emitida y firmada por el área de enseñanza, y un Informe técnico) y el equipo de la DVI/SAV revisa, en su caso emite comentarios/observaciones, y finalmente valida dicha evidencia.</p> <p><b><u>Promoción y difusión</u></b></p> <p><b>Seguimiento de la Estrategia de Comunicación</b></p> <p>Se realizó la actualización del cuadro de control de la Estrategia de Comunicación con la información recibida por las entidades federativas correspondiente al segundo trimestre y, con ello, dar seguimiento a la validación de los materiales de difusión en los SESA, el fortalecimiento de esta estrategia contribuye a posicionar los servicios de salud entre la población, a fin de brindar las atenciones de manera oportuna.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p><b>Obstáculos</b></p> <p>Uno de los principales retos para la operación de los componentes durante el 2024 en los servicios estatales de salud, es la reconfiguración de los servicios de atención en el marco del proceso de federalización, ya que esto implica un reacomodo en cuanto a las funciones, recursos financieros y humanos, para dar continuidad y sostenibilidad a la prestación de servicios con los mejores estándares de calidad se siguen fomentando las acciones de coordinación y colaboración inter e intrainstitucionales, las actividades de capacitación y</p>

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

acompañamiento técnico para el fortalecimiento de la operación de los servicios, frente a un contexto con poca claridad en algunos aspectos de la operación.

#### Oportunidades

En materia de atención a la violencia sexual y contra las mujeres, se están planteando el fortalecimiento para el desarrollo de las capacidades técnicas del personal de salud a través del desarrollo de herramientas de profesionalización y capacitación, con las cuales se garantice la calidad en los servicios de atención otorgados, la incorporación de instituciones del sector salud y otros ámbitos, mediante el fortalecimiento de acciones de vinculación, colaboración y ejercicio de rectoría en esta materia; con el fin de impulsar la ampliación y mejorar la disponibilidad de la red de servicios y la cobertura de atención oportuna y de calidad de las personas víctimas de violencia sexual y contra las mujeres.



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 146. Disminuir las tasas de morbilidad y mortalidad por cáncer cérvico uterino, a través de la provisión de servicios óptimos en la promoción, prevención, detección, diagnóstico, tratamiento y control del padecimiento.

**CACU**

Definición de la población objetivo
<p>La población objetivo se encuentra en el grupo de 25 a 64 años de edad.</p> <p>En relación a <b>cáncer de cuello uterino</b>, en las mujeres de 25 a 34 años se realiza la detección a través de citología cervical cada tres años, en una población de 5,877,854 mujeres sin seguridad social (población 2024). En las mujeres de 35 a 64 años se realiza la prueba para la identificación del Virus del Papiloma Humano de alto riesgo( VPH-AR) cada cinco años, con una población objetivo de 11,438,903 mujeres sin seguridad social lo que da un total de 17,316,757 mujeres de la población objetivo, y la meta de cobertura 2024 es de 24% que corresponde a 4,156,022 mujeres con prueba de VPH realizada en los últimos 5 años y citología cervical en los últimos tres años en los respectivos grupos de edad.</p>

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
<p>El cáncer de cuello uterino constituye la segunda causa de muerte por neoplasia maligna entre las mujeres mayores de 25 años de edad con una tasa de mortalidad de 10.8 fallecimientos por 100 mil mujeres en este rango de edad, en 2022.</p> <p>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 primario con pruebas de biología molecular con citología de base líquida refleja en caso de ser positiva a VPH de alto riesgo, para el seguimiento de los casos.</p>

### 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 2024 son 4,156,022 de las cuales se realizaron 2,932,473 que corresponde a un logro de 16.93% respecto a la población por atender, y un 70.56% de avance respecto de la meta anual.

### 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:** 16.93%

**Justificación de las diferencias de avance:** Indicador de desempeño con cumplimiento por arriba de la meta

Causa:

Se desarrollaron actividades para incrementar la toma de muestras, evaluación de la logística de traslado de muestras, se consideraron todos los tamizajes primarios (citologías convencionales/pruebas de VPH-AR) realizados en el grupo objetivo

**Efecto:**

Efecto de incremento en la cobertura efectiva de tamizaje con citología cervical y prueba de VPH-AR.

**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 efectiva de tamizaje.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Existe una insuficiente promoción de la detección temprana 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.

Se conto ya con personal operativo para los 32 laboratorios de biología molecular en las entidades para la realización de la prueba para la identificación de VPH-AR.

### Sintetizar cada punto con un máximo de 300 caracteres por acción

- Justificación de las diferencias de avance (de los indicadores que conforman el componente)**

El presupuesto por parte de ramo 12 asignado para la ejecución del programa en las entidades federativas, aún no es transferido, además el recurso estatal asignado para el programa es insuficiente, lo que debilita la capacidad de respuesta de la entidad, ya que, con estos recursos, se contrataba a personal necesario para las actividades de detección y para la captura en el sistema de información.

Una vez que se de mantenimiento al Sistema de Información de Cáncer de la Mujer (SICAM) se podrá dar mejorar el seguimiento a las usuarias que se encuentra dentro del programa preventivo.

**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
<ul style="list-style-type: none"><li><b>Acciones realizadas</b></li></ul> <p>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 efectiva.</p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>Acciones de Mejora para el siguiente periodo</b></li></ul> <p>Se realizará durante el mes de agosto 2024 la campaña “Mes de la sensibilización sobre el cáncer de cuello uterino”</p> <p>Se continuará con visitas de supervisión virtuales y o presenciales para detectar áreas de oportunidad personalizadas por entidad con el fin de mejorar la operación del programa, para las entidades que no sean visitadas, se llevará a cabo sesiones de acompañamiento por medio de plataformas virtuales.</p>

**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:** 101. 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, Familia y Adicciones, Depresión y Mujer, Depresión Posparto, Prevención de Adicciones en Jóvenes, Intervenciones breves en adicciones, 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:

- Se convocó a personal de instituciones gubernamentales y organizaciones sociales en contacto con población abierta para capacitarse en una intervención para el manejo del estrés, mediante el curso en línea titulado "Estrés y salud mental" con duración de 20 horas.
- Se organizó e impartió el curso en línea titulado "Estrés y salud mental", dirigido a profesionales de la salud, educación y afines.
- Elaboración de evaluaciones iniciales y finales del curso impartido por especialistas.

Metas del trimestre:

- 25 mujeres profesionales de la salud capacitadas en intervenciones en violencia, salud mental y adicciones con perspectiva de género.

Medio de verificación:

**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)
- Registros de las participantes.
Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Durante el segundo trimestre se logró la capacitación de 25 mujeres profesionales de la salud, procedentes del Estado de México, en el manejo de una intervención para manejo del estrés.</p> <p>Este resultado, sumado a la meta cubierta en el primer trimestre, permiten que hasta la fecha las metas programadas se hayan cumplido totalmente, al capacitar a 50 mujeres.</p> <p>Estas acciones de formación de coadyuvan al bienestar de las mujeres profesionales de la salud para que den una mejor atención.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>Es importante que el personal que se capacita pueda aplicar los conocimientos adquiridos en su práctica cotidiana a fin de brindar una atención con calidad y calidez a la población beneficiaria.</p>

**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:** 101. 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 Doctor Manuel Gea González, se programó en el período enero a diciembre 2024 que egresaran 4,360 pacientes mujeres en el área de hospitalización, que representa el 55.0 por ciento del total de pacientes que se programó que se atendieran en esta área (7,930).

Se programó para el período de enero a junio 2024 se atendieran a 2,105 pacientes mujeres en el área de hospitalización, que representa un 26.5 por ciento del total de 7,930 pacientes atendidos en el área de hospitalización durante el 2024.

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

Durante el período de enero a junio de 2024, se atendieron a 2,635 pacientes mujeres en el área de hospitalización, de un total de 7,930 pacientes anuales programados en esta área.

Las pacientes femeninas que egresaron fueron de los siguientes servicios: 1,121 de Cirugía, 246 de Pediatría; 632 de Medicina Interna y 636 de Ginecoobstetricia.

Se realizaron los siguientes Eventos Obstétricos:

- 225 partos
- 144 cesáreas
- 32 laparotomía exploradora
- 30 legrados
- 23 salpingectomía
- 110 oclusiones tubáricas bilateral.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el período de enero a junio de 2024, se alcanzó un cumplimiento del indicador Porcentaje de pacientes mujeres atendidas en hospitalización del 125.2 por ciento con respecto a la meta programada del 26.5 por ciento; al lograrse que el 33.2 por ciento (2,635) pacientes mujeres se atendieran en el área de hospitalización en relación con los 7,930 pacientes anuales programados que se atenderán en esta área.

Las pacientes femeninas que egresaron fueron de los siguientes servicios: 1,121 de Cirugía, 246 de Pediatría; 632 de Medicina Interna y 636 de Ginecoobstetricia.

Durante este periodo se incrementó la demanda de pacientes mujeres para ser atendidas en hospitalización de 2,105 programadas a 2,635 pacientes mujeres que requirieron el servicio de hospitalización; además de que se incrementó el número de pacientes con gratuidad.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Entre los obstáculos se encuentran:

- Que 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:** 101. 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 programó en el período enero a diciembre de 2024 que se atendieran 70,580 pacientes mujeres en el área de Consulta Externa, que representa el 55.4 por ciento del total de pacientes que se programó se atenderían en esta área (127, 455).

Se programó que durante el período de enero a junio de 2024 se atendieran a 33,730 pacientes mujeres, que representan el 26.5 por ciento de los 127,455 de pacientes atendidos en total en el área de Consulta Externa durante el 2024.

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

Durante el período de enero a junio de 2024 se otorgaron 58,922 consultas ambulatorias a pacientes mujeres; así mismo se otorgaron los siguientes servicios a pacientes del sexo femenino en el área de consulta externa:

- 2,209 estudios citológicos.
- 10 colocaciones de dispositivos intrauterinos.
- 123 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:

- 203 consejerías individuales,
- 438 sesiones educativas con 641 participantes.
- 66 adolescentes fueron atendidas en consulta prenatal.
- 31 adolescentes atendidas por parto, cesáreas y aborto.



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Durante el período de enero a junio de 2024, se alcanzó un incremento del indicador Porcentaje de pacientes mujeres atendidas en Consulta Externa del 74.3 por ciento con respecto a la meta programada del 26.5 por ciento; al otorgar 58,922 consultas a pacientes mujeres, 46.2 por ciento de las 127,455 consultas programadas en esta área.</p> <p>El resultado fue debido un incremento de la demanda de pacientes de que requerían consulta de primera vez y subsecuente; así como en el incremento de pacientes con gratuidad y que se otorgaron consultas en el turno vespertino.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>Entre los Obstáculos se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Que no se tengan los suficientes recursos para atender la demanda de atención médica de la población.</li></ul> <p>En el rubro de oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Regularizar la atención de pacientes que requieren consultas de primera vez y subsecuentes y continuar otorgando consultas en el turno vespertino.</li></ul>

**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:** 101. 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

Población que requiere continuar con sus estudios de posgrado clínico con especialidad en Ginecología, Obstetricia y Neonatología, culminar con sus estudios profesionales con un enfoque hacia la mujer y su neonato.

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

La formación de los profesionales médicos y médicas en áreas de especialización conservan un equilibrio en cuanto a la igualdad de oportunidades en su formación.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se mantiene el desarrollo de actividades académicas hasta el período en reporte en coordinación con el mapa curricular educativo.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Formación y capacitación de recursos humanos para la salud

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** NBV

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Cancerología

**Clave del Pp:** E010

**Nombre del Pp:** Formación y capacitación de recursos humanos para la salud.

**Tipo de acción:** 101. 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

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 con 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. La capacidad en el curso de técnicos es de 30 lugares y el de médicos de 120.

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

### Definición de la población objetivo

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 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, para no retrasar el diagnóstico solicitando estudios adicionales.

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

El cáncer de mama ocupa la primera causa de muerte por cáncer en la mujer en México desde el 2006<sup>1</sup>. En el año 2016, la incidencia de nuevos casos fue de 23.35 por cada 100,000 mujeres, y la tasa de mortalidad de fue de 16 por cada 100,000 mujeres<sup>2,3</sup>, siendo las mujeres que se encuentran entre los 40 y 59 años de edad las más afectadas, con una edad media para la detección de 52.5 años<sup>4</sup>. Esto se refleja en un alto impacto económico para el país, ya que además del alto costo del tratamiento también afecta a las mujeres en etapas productivas.

La población objetivo para las campañas de tamizaje es de 19,000,000 de mujeres, que se encuentran entre 40 y 69 años de edad. La cobertura de los programas de tamizaje realizados por los programas públicos es baja, apenas un 11%<sup>5</sup> de la población blanco. La evaluación diagnóstica resulta deficiente, ya que solo se cuenta con un total de 420 médicos radiólogos con calificación agregada en mama<sup>6</sup>. Por otra parte, no se cuenta con un registro de acceso libre por parte de la COFEPRIS, donde se indiquen las unidades que cumplen con todos los requisitos indicados en la Normativa Nacional<sup>7</sup>, con el objetivo de garantizar una calidad de imagen adecuada para el diagnóstico. Estos factores son algunas de las causas del porqué los programas de tamizaje para cáncer de mama no sean efectivos ni eficientes. Debido a esto no se ha podido cumplir el objetivo de las campañas de tamizaje de disminuir el número de muertes en mujeres por esta enfermedad.

[1] NORMA Oficial Mexicana NOM-041-SSA2-2011, Para la prevención, diagnóstico, tratamiento, control y vigilancia epidemiológica del cáncer de mama.

[2] INEGI, COMUNICADO DE PRENSA NÚM. 61/18

[3] Anuario de Morbilidad 2016, [http://www.epidemiologia.salud.gob.mx/anuario/html/incidencia\\_casos.html](http://www.epidemiologia.salud.gob.mx/anuario/html/incidencia_casos.html)

[4] Rodríguez-Cuevas S, Macías C, Franceschi D, Labastida S., (2001). *Breast carcinoma presents a decade earlier in Mexican women than in women in the United States or European countries. Cancer.* 2001, Feb 15;91(4):863-8

[5] SICAM, Cáncer de mama. <https://datos.gob.mx/busca/dataset/cancer-de-la-mujer-sicam-cancer-de-mama>

[6] Consejo Mexicano de Radiología e Imagen A.C, 2018.

[7] NORMA Oficial Mexicana NOM-229-SSA1-2002, Salud ambiental. Requisitos técnicos para las instalaciones, responsabilidades sanitarias, especificaciones técnicas para los equipos y protección radiológica en establecimientos de diagnóstico médico con rayos X.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

Se 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.

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 diagnóstico temprano para cáncer de mama con el modelo de un día.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el primer trimestre, se iniciaron los procedimientos administrativos ante la Subdirección de Servicios Generales del Instituto Nacional de Cancerología para ejercer el recurso económico.

Se inició con la planeación para los siguientes trimestres de los cursos de actualización, la verificación de unidades y programa de detección temprana de cáncer de mama. Se contempla cubrir 30 lugares en el curso de técnicos, 120 en el curso de médicos, la verificación de 10 unidades de mastografía, y atender a 1,500 mujeres en el programa de tamizaje.

Durante el segundo trimestre, se continuaron con los procedimientos administrativos para poder ejercer el recurso. Aunque se han avanzado los procesos.

Para el programa de tamizaje, se contempla iniciar el 1 de julio. El programa se modificó desde el año previo, para aceptar a mujeres que cuenten con algún síntoma de cáncer (secreción por el pezón, masa no mayor a 2 centímetros), de tal forma que si diagnóstico no se tenga que retrasar. Se mantiene la meta de cubrir 1,500 estudios, con un aproximado de 15 pacientes por día en un horario de 14 hrs. a 16 hrs. de lunes a viernes.

Para el curso de actualización para Médico Radiólogos, se planea iniciar la convocatoria para el día 10 de julio, para iniciar con las clases el 27 de julio. La capacidad del curso se mantiene en 120 lugares. Adicional a estos detalles, a solicitud del director del INCan, se sostuvo una plática con el área de capacitación de IMSS-Bienestar, quienes mostraron un interés particular en el curso y propusieron abarcar todos los cupos del curso para capacitar a su personal. Se llegó al acuerdo que el día 9 de julio enviarían la lista de asistentes, y de no hacerlo, la convocatoria se abrirá a médicos de todas las instituciones.

En cuanto al programa de Reconocimiento INCan, el Instituto Tlaxcalteca de Asistencia Especializada a la Salud ha solicitado participar en el programa. Se espera contar con el recurso para continuar con el proceso.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El proceso interno del INCan para la ejecución del recurso económico es complejo, lo cual retrasa el inicio operativo de los programas. Hasta el final del primer trimestre todavía no se concluye con el trámite para poder ejercerlo.

Se ha realizado la planeación de todos los programas, solo se espera el recurso para iniciar con su ejecución.

**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 Geriatría

**Clave del Pp:** E010

**Nombre del Pp:** Formación y capacitación de recursos humanos para la salud

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 303. Contribuir a la capacitación de recursos humanos en materia de envejecimiento y salud

#### Definición de la población objetivo

Personal de salud a nivel nacional, sin distinción de género, que labora en los diversos subsistemas de salud, incluyendo el sector público, social y privado, y que realiza los cursos en línea ofertados a través del aula virtual del Instituto Nacional de Geriatría.

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

En México persisten brechas significativas de desigualdad entre mujeres y hombres en diversos ámbitos. Según el INEGI (2023), la tasa de participación económica de las mujeres en 2022 fue de 45.4%, frente al 76.5% de los hombres, reflejando disparidades en el acceso al empleo formal. Estas desigualdades se extienden a áreas como la educación, la violencia de género y la participación política, como lo evidencian estudios del PNUD México (2021) y la ENDIREH 2021 (INEGI, 2022).

En el ámbito de la salud, la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) 2021 revela que, si bien las mujeres tienen una mayor cobertura de servicios de salud (74.9%) en comparación con los hombres (71.1%), enfrentan barreras específicas en el acceso y calidad de la atención (INSP, 2022). Estas disparidades se acentúan en la población de edad avanzada, donde se observa una "feminización de la vejez" caracterizada por una mayor esperanza de vida para las mujeres, pero con más años vividos con discapacidad y dependencia con necesidad de cuidados (INGER, 2022).

El edadismo, o discriminación por edad, intersecta con la discriminación de género en los servicios de salud, afectando desproporcionadamente a las mujeres mayores. La Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017 reveló que el 17.6% de las mujeres mayores de 60 años reportó haber sido discriminada en servicios de salud, en comparación con el 14.3% de los hombres (INEGI y CONAPRED, 2018). Esta discriminación se manifiesta en formas como la infantilización en el trato, la desestimación de síntomas y la falta de explicaciones detalladas sobre condiciones de salud y tratamientos (INGER, 2021).

Las repercusiones de esta discriminación son graves y multifacéticas. Conduce al sub diagnóstico y su tratamiento de condiciones de salud en mujeres mayores, como lo documenta el Instituto Nacional de Salud Pública (INSP, 2022). También genera barreras en el acceso a servicios preventivos y de atención especializada, según estudios de la UNAM (2023). Además, impacta negativamente en la salud mental, con una mayor prevalencia de síntomas depresivos en mujeres mayores de 60 años (25.3%) en comparación con los hombres (15.7%), según la ENSANUT 2021 (INSP, 2022).

Finalmente, esta discriminación contribuye a perpetuar desigualdades sociales más amplias, limitando la autonomía y la participación social de las mujeres mayores. El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2022) señala que refuerza la vulnerabilidad económica y social de este grupo, exacerbando problemas como

## 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 pobreza y el aislamiento social. Abordar esta problemática requiere políticas integrales que combinen la sensibilización del personal de salud, la implementación de protocolos de atención con perspectiva de género y edad, y el empoderamiento de las mujeres mayores para ejercer plenamente su derecho a la salud.

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

El Instituto Nacional de Geriátría (INGER) ha implementado acciones afirmativas para abordar la discriminación y el maltrato hacia las personas mayores, con énfasis en la perspectiva de género. Entre estas acciones destaca la impartición del curso en línea: *Prevención de la discriminación y maltrato en las personas mayores*, con una duración de 40 horas. Este curso está dirigido tanto al público general como al personal de salud y a quienes laboran en instituciones y organizaciones que brindan atención a personas mayores. Su objetivo general es que los participantes reconozcan acciones que contribuyan a combatir la estigmatización, la discriminación y los malos tratos hacia las personas mayores desde una perspectiva de derechos humanos.

Complementando esta iniciativa, el 29 y 30 de abril de 2024 se impartió un curso presencial al personal del INGER titulado: *La atención a la salud con enfoque interseccional para la igualdad de género*, facilitado por personal del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva de la Secretaría de Salud.

Estas acciones formativas buscan sensibilizar y capacitar al personal de salud, personal de asistencia social, personas cuidadoras y público general sobre la importancia de un trato digno y equitativo, considerando las necesidades específicas de las mujeres mayores y combatiendo el edadismo por vejez, en los servicios de salud.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el periodo enero-junio 2024, el curso en línea: *Prevención de la discriminación y maltrato en las personas mayores*, ha mostrado resultados prometedores. La calificación inicial promedio fue de 7.84, mejorando a 9.03 al final del curso, en una escala de 0 a 10. La percepción promedio del curso fue muy positiva, con 9.5 de 10. La participación fue diversa, incluyendo personas de Aguascalientes, Baja California, Ciudad de México, Hidalgo, Guanajuato, Querétaro, Tamaulipas, Tabasco, Estado de México, Tlaxcala, Michoacán, Oaxaca, Puebla, Nuevo León, San Luis Potosí, Yucatán, Jalisco, entre otros estados, e incluso participantes de otros países. En cuanto a la distribución por sexo, de los 504 participantes, 397 fueron mujeres (79%) y 107 hombres (21%). Estos datos reflejan un alcance significativo y una mejora notable en los conocimientos de las y los participantes.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos:

- Brecha digital, especialmente en zonas rurales y entre personal de mayor edad.
- Saturación laboral del personal de salud, afectando la eficiencia terminal.
- Falta de reconocimiento oficial del curso en algunas instituciones.

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

- Difusión limitada en ciertas entidades y sectores.

Oportunidades:

- Potencial para expandir la cobertura nacional e internacional, dado el alcance actual en varios estados y otros países.
- Desarrollo de alianzas estratégicas con más instituciones y organizaciones.
- Integración del curso en programas de capacitación continua obligatoria.
- Colaboración interinstitucional para enriquecer el contenido y aumentar el alcance.

Abordar estos obstáculos y aprovechar las oportunidades permitiría ampliar significativamente el impacto del programa, contribuyendo a la mejora de la atención a personas mayores en todo el país.



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 272. Capacitar al personal de salud en temas de género en salud.

**Indicador:** Porcentaje de alumnas capacitadas en el Programa de Educación Continua

Definición de la población objetivo
Alumnado inscrito en el Programa de Educación Continua en el periodo a reportar, segundo trimestre 2024

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, <b>equidad</b> , 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. <a href="https://www.insp.mx/el-instituto/valores.html">https://www.insp.mx/el-instituto/valores.html</a>

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, y está diseñada para las y los profesionales de la salud.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
En el período de enero a junio de 2024 el alumnado capacitado (APROBADOS) fue de 1015 de un total 1246 personas inscritas, esto representa una eficiencia terminal del 81%. En la población de <b>inscritos</b> se captaron a 801 mujeres (64%) y 445 hombres (36%).

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En la población de **aprobados** se reportan 666 mujeres (66%) y 349 hombres (34%).

La **justificación** para la variación positiva de mujeres capacitadas, probablemente se debe a que estadísticamente en nuestro país, existe un porcentaje mayor de mujeres comparado con los hombres.

*Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo-Nueva Edición, en el tercer trimestre de 2021, se estima que había 127.8 millones de personas en México. Las mujeres representaron 52% de la población (66.2 millones).*

Fuente: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)

Es importante señalar que el tener un porcentaje mayor de mujeres no representa un resultado negativo, sino que es un resultado positivo, que abona a las acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

En lo concerniente a las *acciones de mejora* que se establecerán para el siguiente periodo, se confirma que la difusión del programa de educación continua del INSP se realizará sin una tendencia de cursos dirigidos exclusivamente a mujeres, sino que es inclusiva, y está diseñada para las y los profesionales de la salud, sin distinción de sexo. No es necesario limitar el acceso a participantes mujeres, ni privilegiar el acceso a participantes hombres.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

No aplica en este reporte.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 272. Capacitar al personal de salud en temas de género en salud.

**Indicador:** Porcentaje de directoras de tesis para formar recursos humanos especializados en salud.

Definición de la población objetivo
Profesionistas que cubran el perfil demandado por los programas académicos para ser directoras y directores de tesis.
Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
El Instituto Nacional de Salud Pública se rige bajo un código de conducta de excelencia, responsabilidad, libertad, respeto, integridad, cooperación, liderazgo, transparencia, rendición de cuentas, ética, honestidad y compromiso social; lo que permite desarrollar las actividades de docencia en un clima organizacional equitativo e incluyente para la comunidad escolar, académica, de investigación y operativa sin diferencia por género, raza, posición económica, religión y orientación sexual. <a href="https://www.insp.mx/el-instituto/valores.html">https://www.insp.mx/el-instituto/valores.html</a>
Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
Ninguna
Explicación sobre los resultados alcanzados
El período enero-junio 2024 el total de directoras y directores de tesis fue de un total de 36, de los cuales 26 (72) mujeres y 10 (28%) 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:** 101. 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 (2024)
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. <a href="https://www.insp.mx/el-instituto/valores.html">https://www.insp.mx/el-instituto/valores.html</a>
Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
Ninguna
Explicación sobre los resultados alcanzados
En el período enero-junio de 2024, el alumnado graduado fue de un total de 41, de los cuales 21 (51%) son mujeres y 20 (49%) 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 aceptación de alumnas inscritas para la formación de recursos humanos en Programas Académicos.

#### Definición de la población objetivo

Alumnado inscrito en Programas Académicos en la generación en el año a reportar.  
Generación a reportar: 2024.

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

El Instituto Nacional de Salud Pública se rige bajo un código de conducta de excelencia, responsabilidad, libertad, respeto, integridad, cooperación, liderazgo, transparencia, rendición de cuentas, ética, honestidad y compromiso social; lo que permite desarrollar las actividades de docencia en un clima organizacional equitativo e incluyente para la comunidad escolar, académica, de investigación y operativa sin diferencia por género, raza, posición económica, religión y orientación sexual. <https://www.insp.mx/el-instituto/valores.html>

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

Ninguna

#### Explicación sobre los resultados alcanzados

En el periodo de enero-junio la generación 2024 se reporta un ingreso de 20 alumnos de los cuales, de los cuales 13 (65%) son mujeres y 7 (35%) son hombres.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Ninguna.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Atención a la Salud

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** NBV

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Cancerología

**Clave del Pp:** E023

**Nombre del Pp:** Atención a la Salud

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 278. Proporcionar el suministro de medicamentos a las pacientes hospitalizadas con padecimientos oncológicos.

#### Definición de la población objetivo

El Instituto Nacional de Cancerología tiene como objetivo proporcionar el suministro de medicamentos a las pacientes con padecimiento oncológicos, para su adecuado tratamiento y mejorar su calidad de vida.

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

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los recursos que se reciban contribuirán a dar continuidad a este programa, a fin de ofrecer un tratamiento que coadyuve en una mejor supervivencia, curación y control de las pacientes con padecimientos oncológicos que acuden al Instituto.

En el periodo enero-junio de 2024, se tuvo un Porcentaje de recetas surtidas en forma completa a mujeres hospitalizadas con cáncer del 88.5 por ciento; por lo que les fueron administrados sus medicamentos en tiempo y forma.

Durante este periodo fueron surtidas 20,522 recetas completas a mujeres hospitalizadas con cáncer de un total de 23,197 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:** 101. 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 de nuevo ingreso tamizadas para VIH en las clínicas de Displasias y Gineco-oncología.
- Total, de pacientes de nuevo ingreso tamizados para VIH en el Departamento de Hematología.
- Total, de pacientes de nuevo ingreso tamizados para VIH en el Departamento de Urología.
- Total, de pacientes de nuevo ingreso tamizados para VIH en el Departamento de Neumología.

#### 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
- Neumología Consulta Externa

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se continuó con el programa de detección de VIH y sífilis en pacientes de primer ingreso al INCan, a través de pruebas rápidas durante el primer semestre del 2024.

Se realizaron 1200 pruebas rápidas en los servicios de la Clínica de Displasias, Ginecología, Hemato-oncología, y la clínica de Tumores germinales del servicio de Urología. Comenzaron a realizarse pruebas a pacientes con cáncer de pulmón del servicio de Neumología.

Como resultado de las pruebas rápidas realizadas en el primer semestre 2024, se informa lo siguientes:

- En la Clínica de Displasias y Ginecología:

Se realizaron 897 pruebas de las cuales: 851 fueron realizadas a mujeres y 46 a hombres, siendo cuatro mujeres reactivas a VIH y una reactiva a sífilis. Además, se realizaron 33 pruebas a sus parejas, de los cuales (1) fue reactivo a VIH y (1) reactivo a sífilis.

De las 46 pruebas realizadas a hombres, se encuentran las siguientes:

- En pacientes con tumores Germinales del servicio de Urología:  
Se realizaron 6 pruebas: (0) reactivas a VIH y (0) reactivas a sífilis.



## ANEXO 2 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 servicio de Neumología:  
Se realizaron 5 pruebas: (0) reactivas a VIH y (0) reactivas a sífilis.
- Pacientes provenientes de otros servicios:  
Se detectaron a dos hombres reactivos a VIH, uno proveniente del servicio de cabeza y cuello (se encontraba en abordaje diagnóstico, pero falleció a los 12 días de ser detectado) y otro paciente del servicio de Neurología (El paciente fue referido a su institución de procedencia, INNN).

- En la Unidad Funcional de Hemato-oncología:  
Se realizaron 303 pruebas, de las cuales: 143 fueron realizadas a mujeres, (0) reactivas a VIH y (0) reactivas a sífilis y una mujer trans quien fue reactiva a VIH y 160 pruebas realizadas a hombres, de los cuales se reportan cinco reactivos a VIH, uno de ellos ya se conocía con el diagnóstico y todos se encuentran actualmente adheridos a tratamiento retroviral.

Total, de personas tamizadas en Clínica de Displasias, Ginecología, Hemato-oncología, Urología y Neumología: 1200.

Fueron referidos y atendidos 59 pacientes de Clínica de Cáncer y SIDA: 49 pacientes abrieron expediente y 10 solo quedaron en FOL (expediente provisional) por no contar con diagnóstico oncológico.

- 32 pacientes en la clínica de Sarcoma de Kaposi, de ellos a siete se les prescribió Valganciclovir.
- 10 pacientes con el diagnóstico de Linfoma no Hodgkin: 4 Difusos de Celulas Grandes B, 4 Plasmablastico y 2 Burkitt.
- 3 Linfoma de Hodgkin
- 2 pacientes con diagnóstico de CACU y uno con Carcinoma Epidermoide de Ano Invasor (asociados a VPH).
- 1 paciente con Carcinoma epidermoide de Cavidad Oral
- 1 paciente con Cáncer de Mama. Un paciente con Ca de Parótida. Dos pacientes con LIEAG.

De los pacientes ingresados: 46 se encuentran en manejo antirretroviral; 39 con Bictegravir/Tenofovir/Emtricitabina, dos con Dolutegrevir/Tenofovir alafenamida/Emtricitabina, uno en Tenofovir/Emtricitabina/Efavirenz, uno con Darunavir/Atazanavir/Tenofovir/Emtricitabina y uno con Abacavir/Lamivudina/Dolutegrevir.

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

La Clínica ha continuado recibiendo pacientes referidos de los Centros de Atención para personas que viven con VIH Clínica Especializada Condesa CDMX y Capacits Estado de México, Tlaxcala, Hidalgo y continuará su atención durante el resto del 2024.

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

Aún no se lograr cubrir al 100% los tamizajes de pruebas rápidas en el servicio de Urología, en la Clínica de Cáncer de Pulmón y de los pacientes con Cáncer de ano referidos, por lo que se ha insistido, a través de oficio, y se elaboró una estrategia para mejorar la referencia, a través de Tarjetas informativas que se le da al paciente cuando se le abre expediente.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. 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.

#### 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

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

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.

En el INCan se atendieron 175 casos nuevos de Cáncer de Endometrio en el 2013, y alrededor de 200 casos en 2014. En este último año alrededor del 50% de los casos fueron candidatas a quimioterapia.

La supervivencia en las etapas clínicas tempranas es del 80%, mientras que las pacientes con enfermedad avanzada tienen una supervivencia a largo plazo menor al 50%.

Generalmente se reconocen dos tipos histopatológicos de Cáncer de Endometrio:

- Tipo I, variedad de endometrioide de bajo grado (I-II), que se relaciona con estrógenos, diagnosticado en forma temprana y con buen pronóstico en supervivencia global.
- Tipo II, variedad no-endometrioide, no hormono-dependiente, grado III, papilar seroso, células claras y carcinosarcomas.

El cáncer de endometrio es más fácil de atender y por ende lograr su curación. Sin embargo, no hay acceso al tratamiento, lo que lo convierte en una enfermedad mortal.

Las características de las mujeres sin acceso a seguridad social, que cada vez es mayor en la ciudad de México, por la migración de las mujeres de los estados vecinos y de entidades de alta marginación como Oaxaca, Chiapas, Guerrero, quienes buscan mejores condiciones de vida, pero que por su condición de baja escolaridad y pobreza se ven orilladas a empleos mal remunerados, contratos temporales, sin seguridad social, lo que hace crónica y siguen el círculo de pobreza.

Ante este panorama es que el Programa de Cáncer de Endometrio se plantea Acceso Público al tratamiento de mujeres con diagnóstico de cáncer de endometrio desde el 2015. Con esto se contribuye a la atención de pacientes con diagnóstico de cáncer de endometrio, mejorando la adherencia terapéutica de las pacientes mediante el acceso al tratamiento, con cobertura de medicamentos: analgésicos, antibióticos, factores estimulantes de colonias, premedicación y quimioterapia; procesos quirúrgicos; Radioterapia, laboratorios; además la sistematización de esquemas y algoritmos de tratamiento de esta neoplasia con miras a ser parte de aportaciones científicas y de investigación.

La población a atender son mujeres con diagnóstico de cáncer de endometrio, pacientes provenientes principalmente de la Ciudad de México, Estado de México, Hidalgo, Morelos, Tlaxcala, Puebla y del resto de los 26 Estados.

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

Se atendieron 459 mujeres con diagnóstico de Cáncer de Endometrio

- 83 pacientes de nuevo ingreso y 376 pacientes subsecuentes.

**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)
<ul style="list-style-type: none"><li>Las pacientes atendidas provienen de 17 Entidades de la Republica. Principalmente del Estado de México y Ciudad de México.</li><li>La edad promedio de las mujeres atendidas con el diagnóstico es entre los 45 y 59 años.</li></ul>
Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Se atendieron 459 mujeres con diagnóstico de Cáncer de Endometrio.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>83 pacientes de nuevo ingreso y 376 pacientes subsecuentes.</li><li>Las pacientes atendidas provienen de 17 Entidades de la Republica. Principalmente del Estado de México y Ciudad de México.</li><li>La edad promedio de las mujeres atendidas con el diagnóstico es entre los 45 y 59 años.</li></ul>
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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 308. Realizar acciones de post-mastectomía para elevar la calidad de vida de las mujeres con cáncer de mama.

#### Definición de la población objetivo

Pacientes con diagnóstico de cáncer de mama que acepten recibir un tratamiento integral por un equipo multidisciplinario, que incluye acceso a medicamentos oncológicos, cirugía, procedimientos de reconstrucción mamaria, tratamientos de rehabilitación, apoyo nutricional y psicológico, así como, procedimientos personalizados para la selección del mejor tratamiento.

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

El cáncer de mama es una patología emergente asociada al envejecimiento, a los cambios en los patrones reproductivos y estilos de vida poco saludables. La alimentación rica en grasas y carbohidratos, la inactividad física y el consiguiente sobrepeso constituyen factores de riesgo. El cáncer de mama para las mujeres que lo padecen y sus familiares, así como para los servicios de salud, tiene gran impacto dado el costo emocional, social y económico que implica su atención.

El cáncer de mama es una enfermedad con una evolución natural compleja; a pesar de los avances de la oncología, es la primera causa de muerte por neoplasia maligna en la mujer a nivel mundial, con más de 500 mil muertes cada año, de las cuales el 70% ocurre en países en desarrollo. El riesgo de padecer esta enfermedad es mayor en las mujeres de países con nivel socioeconómico alto, pero el riesgo de morir es mayor entre las mujeres que viven en países pobres, debido a un menor acceso a los servicios de salud para la detección temprana, tratamiento y control de la enfermedad.

Las tasas de incidencia tienen una variación considerable en todo el mundo; las tasas más altas de encuentran en Europa y Norteamérica con cifras estandarizadas de 99.4 por 100 mil mujeres. En el sur y centro de América, se ha reportado una incidencia de moderada a baja de esta enfermedad, excepto Brasil y Argentina con incidencias altas.

Aunque México se ubica en un nivel de incidencia intermedio con tasas cuatro veces menores, el cáncer de mama es un problema de salud cada vez más importante, mostrando una tendencia ascendente en su incidencia y mortalidad, determinadas por el envejecimiento de la población, el aumento en la prevalencia 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 1200 a 1400 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

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

rehabilitación de la paciente debe incluir según sea el caso: fisioterapia, uso de prótesis para mantener la posición simétrica de los hombros, la reconstrucción de la mama, y el tratamiento del linfedema.

El objetivo primordial del tratamiento contra el cáncer de mama no sólo es controlar la enfermedad, sino también superar las limitaciones físicas y psicológicas que impidan o dificulten la adaptación y recuperación plena de una paciente a su medio social y familiar. El abordaje de las pacientes sometidas a tratamiento quirúrgico exige un acompañamiento post-quirúrgico con un equipo multidisciplinario que incluye la reconstrucción mamaria, la rehabilitación física, terapia psicológica, así como acciones de integración a su nueva forma de vida.

En la actualidad, con mejores tratamientos e innovaciones tecnológicas, la atención de las pacientes es cada vez más personalizada por lo que la implementación de estudios genéticos permite que las pacientes reciban un tratamiento más específico y con menos efectos colaterales, mejorando sin duda su calidad y cantidad de vida.

Es importante destacar que cualquier acción que mejore la calidad de vida de las pacientes tendrá un impacto positivo en la evolución de su salud. La medición de calidad de vida es vital para reforzar o modificar acciones permitiendo la optimización de esfuerzos y recursos.

En el caso de los hombres, la incidencia de esta enfermedad a nivel mundial se encuentra entre el 0.5 y 1.0% aproximadamente y en el caso de México se estima en 0.1%, por lo cual los esfuerzos del Programa Cáncer Post-mastectomía están orientados en su mayoría a atender las necesidades del grupo de mujeres que lo padecen que son el grupo mayoritario de pacientes que se atienden en el Instituto Nacional de Cancerología.

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

En el Instituto Nacional de Cancerología el 99% de los pacientes atendidos en el Programa Post-mastectomía son mujeres; todas las mujeres que aceptan participar en el programa, reciben en igualdad de condiciones un tratamiento integral que les permita no solo controlar su enfermedad, sino también superar las limitaciones físicas y psicológicas que impidan o dificulten la adaptación y reintegración plena a su medio social y familiar contribuyendo con ello a mejorar su cantidad y calidad de vida.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para reportar el seguimiento del programa P020 Salud materna, sexual y reproductiva, acción estratégica 308 - Realizar acciones de Post-mastectomía para elevar la calidad de vida de las mujeres con cáncer de mama, se identificaron tres indicadores que resumen las acciones principales que se busca alcanzar con los recursos asignados al programa Cáncer de Mama – Post-mastectomía, los cuales se refieren: Indicador 1. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama con cirugía de corta estancia, Indicador 2. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama atendidas por el programa mama en movimiento dentro del programa de post-mastectomía en el INCan e Indicador 3. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama navegadas.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A continuación, se presentan los resultados alcanzados al Segundo trimestre de 2024, 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.

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 a junio del 2024, se atendió a 472 pacientes, realizándose 517 cirugías, del total de pacientes 19 (4.03%) requirieron hospitalización, alcanzado un 95.97% de egresos el mismo día de la cirugía.

Del total de cirugías realizadas, 45 (8.70%), fueron cirugías bilaterales, 290 (56.09%) fueron cirugías conservadoras con o sin ganglio centinela o disección radical de axila, 38 (7.35%) fueron mastectomías radicales, 50 (9.67%) mastectomías totales con o sin ganglio centinela, 15 (2.90%) cirugías con reconstrucción tardía con tejido autólogo, con colocación de expansores o colocación de implantes, 9 (1.74%) ampliaciones de márgenes, 6 (1.16%) mastectomías con reconstrucción inmediata y otros procedimientos 39 (7.55%). Además, se realizaron 25 (4.84%) cirugía oncoplástica 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 de pacientes pueden conservar la mama, sobre todo en aquellas en quienes la resección del tumor con técnicas convencionales no permite obtener un resultado estético aceptable; los mejores resultados se obtienen cuando el tratamiento se ofrece en el contexto de equipos multidisciplinarios en los que se incluye a cirujanos acreditados en cirugía de mama y en cirugía reconstructiva, enfocados en lograr resultados oncológicos adecuados además de un buen resultado estético, en línea con los deseos de la paciente para lograr una mejor calidad de vida.

En cuanto a la edad, más de la mitad de las pacientes atendidas, se encuentran en el rango de 45 a 59 años, sumando 241 (51.06%), seguido por el grupo de 60 y más años con 139 (29.45%), de 30 a 44 años, 86 (18.22%), y de 15 a 29 años, 6 (1.27%). No hubo pacientes menores de 15 años.

En cuanto al lugar de origen, 193 pacientes (40.89%) provienen del Estado de México, 123 (26.06%) de la Ciudad de México, 36 (7.63%) del Estado de Hidalgo, 27 (5.72%) del Estado de Puebla, 22 (4.66%) del Estado de Tlaxcala, 15 (3.18%) del Estado de Veracruz, 14 (2.97%) del Estado de Morelos, 10 (2.12%) del Estado de Chiapas, 9 (1.91%) del Estado de Guerrero, 8 (1.69%) del Estado de Michoacán, 7 (1.48%) del Estado de Oaxaca, 2 (0.42%) del Estado de Guanajuato, y 1 (0.21%) de los Estados de San Luis Potosí, Querétaro, Chihuahua y Tabasco, asimismo, 1 (0.21%) de Colombia y otra de Panamá.

Otro aspecto que es importante enfatizar es el abordaje que realizan los médicos anestesiólogos en cada uno de los diferentes procedimientos quirúrgicos que se llevan a cabo en cirugía ambulatoria, donde es de gran importancia el adecuado manejo y control de la analgesia posoperatoria, la prevención de la náusea y vómito, así como el manejo multidisciplinario ante la incidencia de complicaciones inmediatas. Como parte integral del manejo de estas pacientes, se realizan bloqueos interfaciales ecoguiados, que permiten una disminución en el consumo de opioides, una menor incidencia de la náusea y del vómito, así como un mejor control analgésico posoperatorio, además de disminuir el riesgo de los pacientes de padecer dolor crónico a largo plazo. La realización de este tipo de bloqueos finalmente se ve traducido en una mejoría en la calidad de vida de las pacientes.



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>En el periodo de enero a junio del 2024 se atendió a 473 pacientes, de las cuales 440 recibieron anestesia combinada: 348 bajo bloqueo PEC I, II + BRILMA, 92 bajo bloqueo erector de la espina; y 33 bajo bloqueo paravertebral.</p> <p>Todos realizados sin complicaciones, accidentes ni incidentes.</p> <p>* Investigación:</p> <p>+ Abstractos presentados en Congresos Internacionales:</p> <p>ASCO 2024, Annual Meeting Abstract Temporary ID#465148 Evaluation of clinica, histopatological, and molecular bomarkers in multicentric cohort of Mexican women with triple negative breast cancer.</p> <p>Abstract Temporary ID#461054 Evaluation of Long-Term Outcomes of Neoadjuvant Treatment in Older Patients witch HER2Positive Breast Cancer: Evidence form a single center in Mexico.</p> <p>Abstract Temporary ID# 448238 The Unmet need of women with metastasic breast cancer in Mexico: A Qualitative Study</p> <p>+ Manuscritos en preparación para publicación:</p> <p>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. Artículo sobre las necesidades de atención sexual de las pacientes sobrevivientes a cáncer de mama. Validación final de un instrumento que evalúa necesidades no satisfechas en mujeres con cáncer de mama. Se sometió a revisión de estudios la tesis de la alumna de maestría titular del proyecto de investigación de intervención psicológica para atender satisfacción sexual en mujeres sobrevivientes a cáncer de mama. Se espera su titulación en septiembre del año.</p> <p>+ Protocolos:</p> <p>Tamizaje de Sintomatología en Cáncer de Mama (2024). Josué Richard Alcantar Correa‡, Néstor Jaime Solis Flores‡, Rafael Vázquez Romo‡, Coral Leonor Blé Magaña‡, Joel Flores Juárez‡, Zoe Hernández Gracian‡ y Luis Antonio Cabrera Miranda‡.</p> <p>Programa de mama en movimiento, Departamento de Tumores de mama, (INCan). ‡ Servicio de rehabilitación pulmonar, Unidad Funcional de Tórax, Departamento de Oncología Torácica (INCan). †</p>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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 u obesidad y cáncer de mama. Claudia Arce Salinas‡, Néstor Jaime Solís Flores‡, Rafael Vázquez Romo‡, Diego Fernando Huerta Trejo‡, Verónica Neri Flores‡, Fernando Lara Medina‡, Alberto Alvarado Miranda‡, Diana Flores‡, José Rodrigo Espinosa Fernández‡ y Julieta Santamaría Galicia‡.

Departamento de Tumores de mama, (INCan). ‡

Cambio en la salud ósea posterior a tratamiento neoadyuvante en mujeres pre menopáusicas

Telemedicina para mejorar la calidad de vida y atención en pacientes durante la terapia endocrina adyuvante.

+ Protocolos sometidos a comités

Del protocolo de "Evaluación de la eficacia de una intervención psicológica enfocada a la atención de las necesidades de sexualidad en mujeres con cáncer de mama" se ha finalizado la fase de inclusión de pacientes y la aplicación del protocolo de intervención. Análisis de datos finalizado. Actualmente se encuentra en fase de revisión final.

Evaluación de Eficacia de la intervención psicológica en pacientes con cáncer de mama el cual se encuentra en fase de análisis de datos.

Ensayo clínico Fase II abierto no aleatorizado con 2 cohortes; enfocada a pacientes con cáncer de mama metastásico/recurrente Hormonosensible HER2 negativo BRCA mutación germinal 1 y/o 2. La cohorte A, siendo manejadas con Olaparib/Inhibidor de aromatasa + Gosereline en caso de ser premenopáusica; dicho manejo como 1era línea paliativa. Así como la cohorte B, Cáncer de mama Hormonosensible HER2 negativo EC IIA-IIIA con manejo neoadyuvante mediante Olaparib/Letrozol/Gosereline, este último en caso de estado premenopáusico, dicho manejo por al menos 4 meses. Mismo que se entregó al comité de ética para su aprobación

+ Proyectos para someter a comité

Creación y validación de una escala de ajuste familiar de pacientes oncológicos (AF-PO) actualmente en fase de recolección de datos y de aplicación de la primera versión del instrumento

Se logró la aprobación para presentar en congreso el proyecto de creación y validación de una escala de ajuste familiar de pacientes oncológicos (AF-PO) 2do. trimestre.

Afectaciones sobre la imagen corporal, síntomas de ansiedad y depresión en pacientes con cáncer de mama.

Fatiga en pacientes y supervivientes de cáncer de mama con envío del resumen al Congreso: IPOS 2024"

+ Avance en proyectos

Proyectos en escritura:

Incidencia de resistencia endocrina primaria en cáncer de mama localmente avanzado en alto riesgo.

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 programadas para 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
<p>Programa Mama en Movimiento.</p> <p>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.</p> <p>Actividades del programa:</p> <p>Generar estrategias dirigidas a lograr un cambio del estilo de vida de las pacientes con cáncer de mama en tratamiento activo.</p> <p>Estrategias de tratamiento interdisciplinario para recomposición corporal en pacientes con cáncer de mama en tratamiento activo o vigilancia.</p> <p>Integrar estrategias terapéuticas que generen un impacto positivo sobre algunos efectos adversos relacionados al tratamiento del cáncer.</p> <p>Elaboración de material audiovisual para el canal de <i>Youtube</i> "mama en movimiento" y para el blog "mama en movimiento"</p> <p>Generación de notas médicas para seguimiento del abordaje terapéutico de las pacientes</p> <p>Gestión de la agenda a través de una aplicación de mensajería instantánea.</p> <p>+ Apoyo psicológico:</p> <p>El esquema de tratamiento clínico empleado es la terapia cognitivo conductual, que utiliza principalmente estrategias de psicoeducación, reestructuración cognitiva, solución de problemas, activación conductual, respiración diafragmática y relajación. Abordando síntomas y aspectos de ansiedad, depresión, imagen corporal, calidad de vida y fatiga, de dichos síntomas se abordan mediante la evaluación psicométrica mediante instrumentos válidos y confiables como la escala HADS, PHQ-9, GAD-7, FACIT, siendo este enfoque terapéutico el que ha mostrado mayor evidencia de eficacia y efectividad en pacientes y sobrevivientes de cáncer de mama para reducir síntomas de ansiedad, depresión y malestar emocional, así como para incrementar la calidad de vida.</p> <p>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.</p> <p>En el periodo de enero a junio del 2024, se atendieron a 324 pacientes, brindándose un total de 507 consultas (177 de primera vez y 330 subsecuentes).</p>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Además, como parte de las actividades generales del servicio se llevó a cabo lo siguiente:

Tarea de organización de la base de datos de las pacientes atendidas, actualizando datos sociodemográficos y clínicos con el fin de analizarlos estadísticamente.

Se trabaja en el diseño de protocolo de investigación: afectaciones sobre la imagen corporal, síntomas de ansiedad y depresión en pacientes con cáncer de mama.

Se elabora protocolo "Fatiga en pacientes y supervivientes de cáncer de mama con envío del resumen al Congreso: IPOS 2024"

+ Centro de Rehabilitación Física Oncológica.

El ejercicio ha mostrado beneficios en pacientes en tratamiento con quimioterapia, disminuyendo los síntomas asociados como: fatiga, dolor musculoesquelético, 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.

En el periodo de enero a junio del 2024, se atendieron a 328 pacientes, brindándose un total de 631 consultas (204 de primera vez y 427 subsecuentes);

Durante el mismo periodo también se brindaron 873 sesiones de ejercicio supervisadas a pacientes que cumplen con el criterio para realizarlo.

Además, se realizaron las siguientes actividades:

Se trabajó en la reestructuración y depuración de base de datos para el consecuente procesamiento estadístico de los datos recolectados durante el año.

Se organizaron citas para intervención para las pacientes con criterios para continuar en el programa de atención.

Se trabajó en la captura y localización de pacientes de primera vez para su integración al programa.

Taller de ejercicio en 1era jornada de prevención de cáncer del INCan, en conmemoración del día mundial del cáncer.

Sesiones supervisadas dentro del centro de adiestramiento en el Departamento de Tumores Mamarios.

Se tuvo a cargo 3 estudiantes de servicio social

+Apoyo Nutricional:

**ANEXO 2 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 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.</p> <p>El proceso de atención nutricional incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Evaluación médico-nutricional.</li><li>Análisis de composición corporal.</li><li>Diagnóstico nutricional.</li><li>Intervención nutricional</li></ul> <p>En el periodo de enero a junio del 2024, se atendieron a 402 pacientes, brindándose un total de 672 consultas (234 de primera vez y 438 subsecuentes);</p> <p>*Aspectos fundamentales para realizar las indicaciones nutricionales personalizadas (intervención nutricional):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Plan de alimentación personalizado.</li><li>Explicación y resolución de dudas con método principal de sistema de equivalentes.</li><li>Uso de herramientas nutricionales de acuerdo a necesidades nutricionales de la paciente.</li><li>Ejemplificación con réplicas de alimentos, menús saludables.</li><li>Educación a pacientes con diabetes mellitus tipo 2.</li><li>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).</li><li>Revaloración y uso de estrategias nutricionales.</li><li>Elaboración de materiales educativos (réplicas de alimentos, tarjetas de alimentos con valor nutricional y calórico).</li><li>Retroalimentación en análisis de composición corporal.</li><li>Refuerzo de actividades/estrategias para apego nutricional y servicios complementarios (psicología y medicina del deporte).</li><li>Apoyo en la distribución de donación de suplementos y complementos nutricionales</li></ul> <p>Actividades realizadas:</p> <p>Planes de alimentación y ajustes nutricionales personalizados: 243 Planes de alimentación.</p> <p>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.</p> <p>Aunado a esto, se sumó durante el período la revisión de diarios de consumo de alimentos, en sustitución de los ajustes nutricionales.</p> <p>Recetas nutricionales: 156 recetas.</p> <p>Se realizaron 645 estudios de composición corporal "INBody770" con entregables de 1290 resultados, composición corporal y composición hídrica).</p>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Nota;

En 34 pacientes, no se pudo realizar estudio de composición debido a incapacidad física o por factores limitantes en la paciente: marcapasos, placas metálicas dentales completas, placas de metal (cadera, rodilla, cervicales).

Además, se impartió lo siguiente:

Se realizó la reestructuración de ajustes en plataformas para generación de estadística en agendas mensuales y agenda general (generación de citas).

Se contactaron a pacientes subsecuentes para dar continuidad a tratamiento con generación de citas y de nuevas para las pacientes con criterios de inclusión.

Participación con taller de nutrición en la Jornada de promoción de la Salud con motivo del día mundial contra el cáncer, que se llevó a cabo el día 31 de enero de 2024.

Conferencia de cambios en el estilo de vida durante la primera jornada de prevención de cáncer del INCan en conmemoración del día mundial del cáncer.

Participación y elaboración en conferencias mensuales para pacientes oncológicos con el tema "Importancia de la alimentación durante el proceso de atención"

Colaboración para el recopilado del tema "importancia de la alimentación durante el proceso de atención", para elaboración del manual para el paciente oncológico.

Apoyo a Consulta de oncología médica.

En el periodo comprendido de enero a junio de 2024, se atendieron a 352 pacientes en consulta externa, 442 pacientes sesionados; total de pacientes 794

Apoyo Psicológico

En el periodo de enero a junio del 2024, se atendieron 57 pacientes, brindándose un total de 269 consultas (32 de primera vez y 237 subsecuentes);

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

En el periodo de enero a junio del 2024, fueron atendidas 888 mujeres por el grupo de navegación, de las cuales 738 mujeres ya tenían un diagnóstico confirmado de cáncer de mama, mientras que 138 mujeres aún estaban en proceso para confirmar o descartar el diagnóstico; 12 mujeres fueron dadas de alta, ya que no se confirmó el diagnóstico de cáncer de mama.

La mayoría de las pacientes atendidas son residentes de la CDMX representando el 29% de los casos, mientras que el 27% provienen del Estado de México, el 11% del Estado de Hidalgo, el 6% del Estado de Tlaxcala, el 5% del Estado de Puebla, el 4% del Estado de Morelos, el 3% del Estado de Guerrero, el 2% del Estado de Veracruz y el 11% restante, corresponde a diferentes Estados de la República.

El 31% del total de las mujeres poseen un nivel escolar de secundaria, el 24% de primaria, el 21% de preparatoria, el 14% de licenciatura, el 1% de posgrado y el 8% restante, corresponde a mujeres que no saben leer ni escribir.

En cuanto a las edades, el rango más frecuente de mujeres atendidas fue de 40 a 49 años, con 272 pacientes, representando el 30.63% de los casos, seguido del rango de mujeres de 50 a 59 años, con 262 pacientes (29.50%), 141 pacientes del rango de 60 a 69 años (15.88%), 113 pacientes del rango de 30 a 39 años (12.73%), 64 pacientes del rango de 70 a 79 años (7.21%), 18 pacientes del rango de 20 a 29 años (2.03%), 14 pacientes del rango de 80 a 99 años (1.58%) y 4 pacientes del rango de 15 a 19 años (0.45%).

ANEXO 2 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>De manera frecuente en la sala de espera del servicio de tumores mamarios del INCa, se hace una invitación a la población a la detección del cáncer de mama, mediante la realización de la autoexploración mamaria, la realización de la mastografía y ultrasonido mamario. Además, se hace promoción sobre la importancia de transmitir la información a familiares y conocidos.</p> <p>También se les da a conocer la importancia de tener los cuidados adecuados después de la cirugía de seno, con el fin de evitar o prevenir el desarrollo de la linfedema.</p> <p>Además, se les informa de los diferentes cursos</p> <p>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:</p> <p>Explicar a las pacientes y familiares sobre el apoyo que proporciona el Servicio de Navegación.</p> <p>Orientar sobre los procedimientos necesarios para la realización de sus citas posteriores y trámites que debe realizar previo a estas.</p> <p>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.</p> <p>Remitir al servicio de Trabajo Social para la realización de historia clínica.</p> <p>Orientar para la solicitud de su cita de resultados en Pre-consulta o la Unidad Funcional de Mama.</p> <p>De igual forma, 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>Durante los años en los que se han autorizado los recursos para el programa de Acciones Post-mastectomía para mejorar la calidad de vida de las pacientes con cáncer de mama del INCa, había sido posible contar con un equipo de médicos especialistas (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 pacientes, en menor tiempo para el</p>

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

diagnóstico e inicio del tratamiento, así como un mejor control de la enfermedad y en mejoría de la calidad de vida.

Desde el año 2022, la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal, no ha logrado la contratación de un médico especialista en cirugía plástica, parte fundamental para la reconstrucción mamaria que constituye parte esencial del manejo de las pacientes.

Por otro lado, la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal, al 31 de marzo del 2024, no ha llevado a cabo la firma de contratos, por lo que algunos prestadores del programa considerados para este año, tomaron la decisión de retirarse del programa. Se solicitó nuevamente la valoración prestadores de servicios por honorarios para cubrir dichos puestos, Esto causa incertidumbre en el personal en cuanto a su situación laboral poniendo en riesgo el alcance de las metas programadas.

El área de presupuesto no ha otorgado información al responsable del programa, en cuanto a la cantidad de recurso asignados para ejercer en el año 2024 (tampoco lo hizo para el 2022, y 2023) afectando, para que el programa pueda allegarse de insumos (mangas linfáticas, prótesis externas, implantes y expansores mamaros) y continuar beneficiando a pacientes.

Aún no se ha asignado un espacio para realizar las actividades administrativas y para resguardo del acervo documental que durante 3 años ha generado el Programa, así como material de papelería, impresora, mobiliario, etc., necesarios para el buen funcionamiento de este.

Incrementar las colaboraciones con áreas del Instituto, para realizar ensayos y protocolos de investigación en cáncer de mama.

A la fecha, la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal no ha hecho de conocimiento al responsable del Programa documento alguno que indique, las actividades a supervisar y los periodos de contratación de los prestadores, por lo que:

1.- Apegado a Ley Federal de Procedimientos Administrativos, Capitulo Sexto, de las Notificaciones, Artículo 38, que a la letra dice:

Artículo 38.- Las notificaciones personales surtirán sus efectos el día en que hubieren sido realizadas. Los plazos empezarán a correr a partir del día siguiente a aquel en que haya surtido efectos la notificación.

Ultima Reforma DOF 18-05-2018

Llevaré a cabo la supervisión de las actividades, en tanto sea notificado para ello, ya que desconozco el contenido de los contratos, por ende, las atribuciones y responsabilidades adquiridas.



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 309. Programa de prevención, atención e investigación para pacientes con alto riesgo a cáncer, a través de la Clínica de Cáncer Hereditario, (contempla cáncer de mama)

#### Definición de la población objetivo

Las mujeres y hombres con cáncer hereditario representan una población única en sus necesidades y en la oportunidad de realizar estrategias de prevención, ante los riesgos elevados para desarrollar tumores malignos en las distintas etapas de la vida.

Se define al cáncer hereditario como aquel que tiene su origen en alteraciones genéticas (mutaciones) de forma constitutiva en un individuo, lo cual le da una predisposición alta (hasta del 100% de probabilidad) e inusual para desarrollar tumores malignos, y algunas otras manifestaciones clínicas como malformaciones congénitas, lesiones cutáneas, alteraciones conductuales, entre otras. Representa el origen del cáncer hasta en el 10% del total de los casos, forma general. En algunos tumores, como el caso del cáncer epitelial de ovario, representa el 30% de los casos; o en el caso del cáncer medular de tiroides, o la retinoblastoma, el cáncer hereditario se encuentra en el 40% de los casos.

Por tanto, la atención a las y los pacientes con cáncer hereditario se considera un estándar del tratamiento integral oncológico. Es así que, en el mundo, la atención médica a este grupo de pacientes se encuentra acoplada al equipo multidisciplinario de los hospitales y centros oncológicos.

Sin embargo, en México, el Programa Presupuestal Clínica de Cáncer Familiar es pionero y hasta el momento, único en su tipo.

El objetivo del programa recae en la atención de pacientes (mujeres y hombres), que acuden al Instituto Nacional de Cancerología para su atención por el diagnóstico de una neoplasia maligna y cuyo origen se encuentre en un mecanismo hereditario, o de cáncer familiar. El diagnóstico clínico de cáncer hereditario se sustenta en los antecedentes personales patológicos y los antecedentes heredo-familiares. La sospecha se confirma por medio de análisis moleculares de los genes de alta susceptibilidad a cáncer. Por el carácter familiar, y ante la posibilidad de realizar prevención primaria, también se considera como población objetivo a los parientes del paciente caso índice, quienes se encuentran en alto riesgo para el desarrollo de cáncer, obteniendo como beneficio una acción médica preventiva, o un diagnóstico precoz.

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

Si bien el cáncer hereditario representa el 10% del total de los casos de cáncer, por cuestiones inherentes a las características biológicas de los genes asociados la mayoría de los tumores que se presentan son ginecológicos (cáncer de mama; útero; ovario). Por tanto, la atención al cáncer hereditario, reduce una brecha en la atención de las mujeres afectadas por un componente biológico, que se enfatiza por componentes sociales, culturales y económicos.

La inclusión del diagnóstico, manejo y prevención del cáncer hereditario, se considera parte de la atención integral y multidisciplinaria de todo paciente oncológico. Esta intervención ha resultado en un importante impacto en la salud pública, al contribuir a la detección oportuna, tratamiento personalizado y prevención del cáncer. Así mismo, ha permitido trasladar el uso de innovaciones tecnológicas al diagnóstico médico, como lo es el uso de plataformas de secuenciación masiva de siguiente generación, para la detección de variantes genética de riesgo para cáncer. Aunque se ha resaltado que podría resultar con mínima relevancia que un 10% de la población que asiste a los centros oncológicos, sea susceptible de requerir atención por una Clínica de Cáncer Hereditario/Familiar, los beneficios e impacto se ven reflejados en la instauración de un modelo de medicina personalizada, traslacional y multidisciplinaria. Así mismo, las implicaciones se ven de manera exponencial en los familiares del paciente con cáncer hereditario, ya que, aunque pueden encontrarse clínicamente sanos, al ser identificados como portadores con un alto riesgo para padecer cáncer, inclusive con el 100% de posibilidad (como ejemplo, la Poliposis Adenomatosa Familiar caracterizada por cáncer colorectal). Este fenómeno se explica por el patrón de herencia, autosómico dominante, en donde existe el 50% de riesgo de heredar el rasgo que implica una predisposición elevada a cáncer, para cada uno de los descendientes y/o familiares de primer grado, de un paciente afectado.

El enfoque de prevención de la medicina actual resulta prioritario sobre medidas curativas o paliativas. El cáncer hereditario funge como representante excepcional en las medidas que han de desencadenarse tras la demostración de una susceptibilidad incrementada para presentar cáncer. Estas medidas pueden ser principalmente de reducción de riesgo, y de seguimiento estrecho, para un diagnóstico temprano y oportuno de una neoplasia. Dentro de las medidas de reducción de riesgo se encuentran las cirugías, donde la remoción del órgano implica la disminución del riesgo para padecer cáncer. Tal es el caso de la mastectomía bilateral reductora de riesgo, cuya reducción de riesgo para cáncer de mama supera el 95%, con la posibilidad de con reconstrucción inmediata, con fines estéticos, que ayuda a las pacientes que optan por esta decisión, a reducir el impacto psicológico de la medida. En cuanto el seguimiento estrecho y específico, este cumple el objetivo de un diagnóstico oncológico temprano para los pacientes que no deseen o sean candidatos a intervenciones, con lo cual, se disminuyen los costos asociados a una enfermedad tardía, como el cáncer metastásico. Diversos estudios internacionales, han demostrado el costo-efectividad de estas intervenciones, respaldando su aplicación en diferentes modelos económicos de atención a la salud. Prioritariamente, estas acciones impactan positivamente en la calidad de vida de los pacientes y sus familias, remarcando su utilidad.

En el campo de acceso equitativo a tecnología inherente al diagnóstico en salud, la disponibilidad de un análisis molecular es parte fundamental del diagnóstico en padecimientos hereditarios, ya que es una herramienta necesaria para evidenciar una alteración génica subyacente. Por lo que el contar con los recursos para procurar análisis moleculares a los pacientes que así lo requieren, conforma parte del estándar de manejo previamente expuesto, así como establecer vínculos con la investigación clínica y traslacional.

Así mismo, la difusión del conocimiento con relación al cáncer hereditario, y familiar, entre profesionales de la salud, como médicos y personal paramédico relacionado a la Oncología, Ginecología, Cirugía, Psicología, Enfermería y Trabajo Social, permite optimizar la calidad de la atención a todo paciente oncológico, así como extender los beneficios de la investigación en esta área a los pacientes con cáncer de presentación esporádica.

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

Las acciones afirmativas implementadas recaen en la Recomendación General N° 25 referente a “medidas especiales de carácter temporal del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer”, del año

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

2004. En dicha recomendación se establece que la igualdad sustantiva, se refiere a “que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre... En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer”. El programa de la Clínica de Cáncer Familiar, del Instituto Nacional de Cancerología, brinda atención a las, y los pacientes con cáncer de origen hereditario. Dado que por cuestiones de distribución biológica (órganos y sistemas) del cáncer hereditario, los principales síndromes genéticos involucran tumores exclusivos de las mujeres (por ejemplo, cáncer de endometrio y ovario), o predominantes en la mujer (cáncer de mama). Es así que las acciones de diagnóstico, tratamiento y prevención recaen mayoritariamente y particularmente en pacientes del sexo femenino, de forma no idéntica a lo proyectado para el grupo de pacientes varones con cáncer hereditario.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el período comprendido entre el 1º de enero al 30 de junio del 2024 se brindaron 2,391 consultas en la Clínica de Cáncer Hereditario, del Instituto Nacional de Cancerología (INCAN). De estas consultas, 776 fueron consultas de primera vez y 1,615 consultas subsecuentes. En total, se atendieron 1,982 pacientes en el período señalado. La mayoría de los pacientes atendidos fueron mujeres, en un 89% (1,771 pacientes). Los principales estados de origen, de las y los pacientes, fueron la Ciudad de México, Estado de México, Hidalgo, Puebla y Oaxaca, en relación a la ubicación geográfica central del INCAN.

Como parte de la atención otorgada, se brinda una consulta dentro de la especialidad médica de Genética (Oncogenética), de carácter único en su especialización en el país. De esta forma, se realizaron acciones para identificar a las, y los pacientes de alto riesgo para cáncer (estratificación de riesgo), lo cual incluyó la integración de un diagnóstico, y el análisis molecular de genes de alta susceptibilidad a los pacientes que así lo requirieron. La atención fue extensiva para los familiares con alto riesgo para ser portadores de una mutación, la cual les confiere una alta probabilidad de padecer cáncer, y en quienes se realizan recomendaciones de medidas de prevención.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante el segundo trimestre del 2024 se concluyó (junio) el procedimiento para la contratación del servicio de diagnóstico molecular que requieren las y los pacientes atendidos por el Programa.

Dado que el monto de disponibilidad presupuestal fue insuficiente para la operación del Programa durante el 2023, y por el tiempo excesivo que toma el procedimiento administrativo para la contratación, existe un total de 1,100 muestras de ADN pendientes de procesar (análisis molecular de genes de predisposición a cáncer).

La Subdirección de Recursos Materiales, dentro de la Dirección de Administración y Finanzas del Instituto, es la encargada de realizar el proceso de contratación. Durante este primer y segundo trimestre del 2024, dicha subdirección demoró en completar el procedimiento correspondiente, a pesar de la entrega puntual y específica de todos los requisitos técnicos y presupuestarios solicitados. A la emisión de este reporte, no se

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

cuenta con los resultados de los estudios pendientes, ya que recientemente inició la vigencia del contrato con el Instituto Nacional de Medicina Genómica (SSA); dichos resultados son fundamentales para el abordaje diagnóstico y manejo terapéutico de las y los pacientes. El diagnóstico molecular constituye una acción indispensable para la operatividad del Programa. A la emisión del presente informe, las actividades del Programa se mantienen en curso con adecuaciones en la atención de las y los pacientes, así como la reprogramación de citas, en espera de poder brindar resultados de los análisis genéticos pendientes. Existe un claro señalamiento del resto del personal médico y paramédico institucional, sobre el retraso en el diagnóstico molecular de las y los pacientes del Programa, y su impacto negativo en la atención multidisciplinaria para las y los pacientes.

Es importante resaltar el compromiso y ética profesional del personal de Programa, reflejada en la comunicación que se mantiene con nuestra población de atención, así como en los eventos de difusión y divulgación científica en que se participa. Con esta finalidad, se tuvo colaboración en la Jornada de Promoción de la Salud con motivo del Día Mundial contra el Cáncer

(<https://www.record.com.mx/contra/jornada-de-promocion-de-la-salud-asiste-revisate-e-informate-sobre-el-cancer>; <https://twitter.com/incanMX/status/1748893854583963666>), y en 6° Encuentro por la Salud Integral 2024 (<https://www.gaceta.unam.mx/se-lleva-a-cabo-el-6o-encuentro-por-la-salud-integral-2024-en-el-bosque-de-chapultepec/#:~:text=Durante%20el%206%C2%BA%20Encuentro%20por,l%C3%BAAdicas%20para%20toda%20la%20familia;https://www.gob.mx/salud/prensa/099-encuentro-por-la-salud-integral-2024?idiom=es> ).

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. 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 867 mujeres con diagnóstico de Cáncer de Ovario.

- 143 pacientes de nuevo ingreso y 724 pacientes subsecuentes.
- Las pacientes atendidas provienen de 24 Entidades de la Republica. Principalmente del Estado de México y Ciudad de México.
- Se brindó detección oportuna a 74 mujeres con factores de riesgo y Síntomas.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se atendieron 867 mujeres con diagnóstico de Cáncer de Ovario.

- 143 pacientes de nuevo ingreso y 724 pacientes subsecuentes.
- Las pacientes atendidas provienen de 24 Entidades de la Republica. Principalmente del Estado de México 47.5% y Ciudad de México 44.9%.
- Se brindó detección oportuna a 74 mujeres con factores de riesgo y Síntomas.

### 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:** 101. 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 mujeres con cáncer de pulmón no fumadores, provenientes de diferentes municipios de los 32 estados de la República Mexicana, de escasos recursos, con alto índice de vulnerabilidad.

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

Durante el segundo trimestre de 2024 el Programa de Atención e Investigación del Cáncer de Pulmón en Población Altamente Vulnerable, dio atención multidisciplinaria a pacientes mujeres subsecuentes y de nuevo ingreso con profesionales de la salud altamente calificados enfocados en otorgar una atención personalizada a cada paciente mujer, 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 productivas dentro del mercado laboral.

Durante el periodo de enero a junio de 2024 se atendieron a un total de 371 pacientes mujeres con cáncer de pulmón, de estas 311 son pacientes subsecuentes que han tenido buena aceptación a su tratamiento y han logrado tener una mejora considerable en su calidad de vida, se realizaron 55 pruebas biológicas para detectar mutaciones y se seleccionaron a 60 pacientes mujeres para nuevo ingreso al programa, otorgando, tratamientos biológicos e inmunoterapias que ofrecen menores efectos adversos a los pacientes y una mejoría en su calidad de vida en corto tiempo.

El programa de cáncer de pulmón se enfoca especialmente en aquellas mujeres que no cuentan con recursos económicos para solventar tratamientos biológicos altamente efectivos pero muy costosos y no accesibles, el 74.74% de la población atendida en el programa no cuenta con un empleo, el 14.94% realiza trabajos no calificados (trabajadoras domésticas, vendedoras en el comercio informal, campesinas, albañiles), el ingreso familiar promedio mensual es de \$10,986.82 los cuales son utilizados solo para la manutención de sus familias pues el 38.83% cohabitan entre 3 y 4 personas y el 17.60 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 60.45% lo padecen mujeres sin antecedentes o historia de tabaquismo, de condición humilde, con altos índices de discriminación.

El 64.62% de los hogares mexicanos tienen como sustento económico a una mujer y 54.68% 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 mujeres con cáncer de pulmón, provenientes de 154 municipios de la República Mexicana sin importar su grupo social, étnico, educación.

El objetivo es mejorar la calidad de vida y sobrevivencia de las mujeres con cáncer de pulmón, que han sido desfavorecidas durante muchos años por el estigma del tabaquismo y compensarlo con una atención de profesionales altamente calificados que proporcionen tratamientos biológicos e inmunoterapias que aumenten considerablemente su supervivencia.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Del 1 de enero al 30 de junio del 2024 se lograron los siguientes resultados:

- 371 pacientes mujeres atendidas en la Unidad Funcional de Oncología Torácica, de ellas 311 son mujeres con cáncer de pulmón subsecuentes y 60 pacientes mujeres 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
- Las mujeres con cáncer de pulmón atendidas y beneficiadas con el Programa de Cáncer de Pulmón provienen de 154 diferentes municipios de la República Mexicana, con un promedio de edad de 61 años, el 82.66% pertenecen a un nivel socioeconómico 1, 2 y 3, 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 54.68% 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 60.45% no han tenido contacto con el tabaco o son fumadoras pasivas y el 45.97% han tenido contacto con humo de leña o con asbestos.
- Se realizaron 55 pruebas genéticas, en busca de perfiles mutacionales que ayuden a guiar el tratamiento que será prescrito, abriendo las oportunidades para tratamientos biológicos específicos que sirven para aumentar la sobrevivencia y una considerable mejora en la calidad de vida de las pacientes, con estos resultados se seleccionaron a 85 pacientes mujeres para ser ingresadas 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
<p>El contar con un recurso federal asignado el programa de cáncer de pulmón ha servido para continuar otorgando atención multidisciplinaria a mujeres con cáncer de pulmón, además de ofrecer tratamientos biológicos e inmunoterapias innovadoras que aumentan considerablemente la calidad de vida.</p> <p>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.</p>

**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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 338. Programa Integral para la Atención, investigación, difusión y capacitación del Cáncer Cervicouterino en sus diferentes etapas.

### Cáncer cervicouterino

Definición de la población objetivo
<p>El cáncer cervicouterino (CaCu) continúa siendo uno de los principales problemas de salud pública en nuestro país, ya que ocupa el segundo lugar de incidencia y mortalidad a causa del cáncer en la mujer y entre las mujeres de 25 años y más, es la primera causa de mortalidad por neoplasias malignas, a pesar de ser una enfermedad totalmente prevenible.</p> <p>En México se registra diariamente la muerte prematura de 11.8 mujeres por esta enfermedad, debido a que el 80% de las pacientes se diagnostica en etapas localmente avanzadas y un 13% con enfermedad metastásica.</p> <p>El cáncer cervicouterino es una problemática con perspectiva de género ya que es una neoplasia exclusiva de las mujeres, que constituye una de las principales causas de muerte en este género. Considerando que el útero es la parte del cuerpo que históricamente ha sido asociada (y de ese modo, incorporada subjetivamente) con la feminidad, la maternidad y la sexualidad, se le atribuye una carga simbólica del 'ser mujer', por su asociación con la reproducción, se relaciona directamente con la forma en que las mujeres son tratadas en razón de su género, por lo que al ser diagnosticadas con cáncer cervicouterino, la misma sociedad estigmatiza a la mujer, por haber contraído infección por el Virus del Papiloma Humano (VPH), que es una enfermedad de transmisión sexual precursora del CaCu, lo cual produce en las mujeres sentimientos de culpa, vergüenza y frustración, y que, en ocasiones puede derivar que se realice la detección en estadios avanzados. Se estima que 6 de cada 10 parejas han contraído VPH en algún momento de su vida. Se conoce que los varones al contraer la infección de VPH son portadores silenciosos de esta enfermedad, y que al ser transmitido a la mujer esta puede ser mortal de no contar con atención y tratamiento necesario, ya que, por sus características fisiológicas, la infección se presenta en forma más rápida y es más difícil de eliminarla, por lo que es urgente generar acciones en beneficio de la salud de las niñas y las adolescentes en aras de disminuir las brechas de riesgo frente al CaCu.</p> <p>La desinformación sobre la importancia de la prevención y detección oportuna y las barreras de acceso para realizar pruebas de tamizaje para la detección y para recibir un tratamiento oportuno y adecuado, la vulnerabilidad de las mujeres con menos recursos y la falta de autonomía en la toma de decisiones sobre su salud, son factores que representan 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.</p> <p>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 las herramientas necesarias para la prevención y de crear los mecanismos para evitar padecer esta</p>

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Definición de la población objetivo

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.

Por lo anterior, el Instituto Nacional de Cancerología (INCan) implementó una iniciativa para atender a un grupo vulnerable de mujeres, de escasos recursos que residen en áreas marginadas, en donde la oportunidad de acceso al tratamiento del CaCu es limitado; por lo que a través de 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), se brinda atención multidisciplinaria integral y protocolizada, facilitando el acceso a servicios médicos de alta especialidad para una atención eficaz, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las pacientes y el pronóstico a corto y largo plazo.

Para lograr disminuir las brechas de atención y con ello impactar positivamente en la incidencia y mortalidad de este cáncer, es de vital importancia brindar atención integral a las mujeres, abarcando los diferentes niveles de prevención y de atención, con el objetivo de implementar estrategias de promoción de la salud, prevención y detección oportuna y poner al alcance de las mujeres diagnosticadas tratamientos individualizados y oportunos.

El Programa MICAELA, está dirigido a todas 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 que no cuentan con seguridad social.

MICAELA abarca tres ejes principales para el control de la enfermedad, que son:

- Prevención, con el fin de reducir la morbi-mortalidad a través de:
  - Prevención primaria: Mediante 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 promuevan la detección oportuna de la enfermedad.
  - Prevención secundaria Brindar tratamiento integral para aumentar la posibilidad de cura, mejorar la calidad de vida y la supervivencia.
  - Prevención terciaria que engloba las actividades para la rehabilitación y prevención de las complicaciones derivadas de la enfermedad y por último los cuidados paliativos con el control del dolor en la enfermedad avanzada.

Atención clínica: Brindando un abordaje multidisciplinario, garantizando consultas de oncología médica, de algología, de psico-oncología y de nutrición clínica proporcionando la atención y el seguimiento individualizado.

Tratamiento otorga acceso al tratamiento disponible por la institución, integral y protocolizado, proporcionando una oportunidad de mejorar su supervivencia.

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

En México, de acuerdo al contexto sociocultural de nuestro país, existe desigualdad de género, en el caso del Cáncer Cervicouterino, esta problemática se ve más acentuada, al ser una neoplasia exclusiva de las mujeres que constituye una de las principales causas de muerte en el género femenino, además de que históricamente el útero se ha asociado con la feminidad, la maternidad y la sexualidad femenina, atribuyéndosele una carga simbólica del 'ser mujer', por lo que esta asociación, se relaciona directamente con la forma en que las mujeres son tratadas en razón de su género en una sociedad determinada.

Esta brecha, que ha generado que las mujeres tengan menos acceso a oportunidades y derechos que los hombres, también ha determinado la manera en que atienden su salud. Los roles y estereotipos de género han provocado que muchas mujeres posterguen su salud para dar prioridad al cuidado de otros en detrimento de su salud y bienestar, considerando de esta forma que las mujeres tienen menos poder en la toma de decisiones, lo que constituye una limitación para un diagnóstico precoz y tratamiento oportuno del cáncer.

Las condiciones de subordinación de las mujeres impiden que se empoderen de sus cuerpos y acudan a los servicios en búsqueda de atención oportuna; existe desvalorización de la mujer por ser diagnosticada con cáncer cervicouterino ya que el tabú, dicta que no cumplirá la función reproductiva.

Se hacen presentes las barreras psico-sociales y estructurales como el miedo a un diagnóstico de cáncer, miedo a ser abandonadas por la pareja, dependencia de la pareja para la autorización de la toma de citología, falta de recursos para pruebas de detección, priorización de los asuntos familiares y actitudes negativas de algunas profesionales e la salud hacia las usuarias. Adicionalmente se desconoce o minimiza el papel del sexo masculino, como agente transmisor del Virus del Papiloma Humano (VPH), enfermedad de transmisión sexual que es el principal factor de riesgo para desarrollar cáncer cervicouterino por comportamientos sexuales de riesgo, dejando como única responsable de contraer la enfermedad, a la mujer.

Es necesario que ambos sexos, desde el inicio de vida sexual activa, sean responsables de su salud y tomen acciones preventivas para no ser afectados por este padecimiento que ocasiona el deterioro de su calidad de vida, de sus recursos y de su familia para tener la misma oportunidad de gozar de las condiciones de vida y de servicios que les garantice una buena salud, sin enfermar o generar incapacidad o fallecer por causas injustas y evitables como es el CaCu.

El Programa Integral para la Atención, Investigación, Difusión y Capacitación del Cáncer Cervicouterino en sus diferentes etapas- MICAELA-, durante este ejercicio fiscal contribuirá a contrarrestar la desigualdad en salud de las mujeres con CaCu, al dar acceso a 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 2024 y en la Ley de Transparencia.

El Programa "MICAELA", tiene una orientación integral que se traduce en beneficios concretos para los grupos de población vulnerable 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.

**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)
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Entregables de Enero a Junio de 2024</p> <p>En el segundo trimestre del 2024, se otorgó la atención integral a pacientes con cáncer cervicouterino, de acuerdo con lo siguiente:</p> <p>Cobertura</p> <p>Al segundo trimestre del 2024, se han beneficiado a 744 mujeres sin seguridad social de 19 entidades federativas de la República Mexicana; que considera pacientes de nueva incorporación, así como pacientes en seguimiento clínico.</p> <p>El Programa tiene como objetivo otorgar atención integral a las mujeres con CaCu, por lo que, de las 744 mujeres atendidas al segundo trimestre, se ha otorgado atención multidisciplinaria a 386 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.</p> <p>De las 744 mujeres beneficiadas al mes de junio, el grupo poblacional de 45-59 años, obtuvo la mayor atención clínica otorgada, al representar el 39.52%; continua el grupo de edad de 30-44 años al tener las cifras del 30.51%; posteriormente las mujeres de 60 años y más, representadas por el 27.69%; finalmente el grupo de mujeres de 15-29 años obtuvieron el 2.28% de la atención brindada por el Programa.</p> <p>Al 30 de junio del 2024, se han incorporado 148 mujeres con diagnóstico de CaCu, que no cuentan con seguridad social, contando con un acumulado de 1,846 mujeres con CaCu incorporadas al Programa.</p> <p>Atención Clínica de Pacientes.</p> <p>A las 744 pacientes atendidas, durante el 2024, se les han otorgado un total de 4,577 consultas; de las cuales, 2,000 son de Oncología Médica; 938 de Nutrición Clínica; 892 corresponden a psico-oncología; y 747 consultas de Algología.</p> <p>Con respecto a las 386 pacientes que han recibido atención integral, se les han brindado 3,545 consultas que representan el 77.62% de la consulta total; de las cuales, 1,288 son de Oncología Médica correspondiendo al 64.4% de la consulta de esta área; 783 de Nutrición Clínica 83.48% de las consultas de nutrición; 806 corresponden a psico-oncología, representando el 90.36% de la consulta total del área; y 668 a consultas de Algología, siendo el 89.42% de la consulta algológica.</p> <p>3. Actividades de Prevención del Cáncer Cervicouterino</p> <p>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</p>

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

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 realizó la difusión de 24 contenidos con mensajes clave, infografías, postales y materiales de difusión con información sensible y relevante sobre la prevención del CaCu, que tuvieron un alcance de 9,476 personas de las cuales, el 80.3% son mujeres y 19.7% son hombres.

Se ha logrado incrementar el número de seguidores de las diferentes redes sociales del Programa, para realizar la promoción de los materiales realizados, a fin de concientizar y educar al público en general, teniendo en el periodo 5,466 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:

Se lleva a cabo evaluación y consenso de los esquemas oncológicos que se otorgan a las pacientes con CaCu, de acuerdo con las guías nacionales e internacionales, para el tratamiento del CaCu, con la finalidad de asegurar que las pacientes reciban tratamientos eficaces, sustentados en la evidencia científica y de acuerdo con la disponibilidad de la institución.

En la consulta de oncología médica se individualizan 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 disponibles en la institución.

Con respecto a los Protocolos de Investigación vigentes, las pacientes 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”.

“Biomarcadores asociados a recurrencia y persistencia de neoplasia cervical intraepitelial”.

## 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)

“Estudio Aleatorizado Fase II de Seguridad y Eficacia del Boost Cervical con Radioterapia Estereotáctica Ablativa en Pacientes con Carcinoma Cervicouterino en Etapa Clínica IB3-IIIC1 tratadas con Quimioradioterapia Concomitante”.

“Prevalencia de la expresión de PDL-1 > 1% (clona 22C3), en tumores de pacientes con cáncer cervicouterino metastásico, recurrente o persistente”.

“Ensayo Clínico fase II para determinar la eficacia de la quimioterapia neoadyuvante, en comparación con la quimioradioterapia concomitante, para el tratamiento del cáncer cervical en etapas localmente avanzadas”.  
“Estudio Aleatorizado Fase II de Seguridad y Eficacia del Boost Cervical con Radioterapia Estereotáctica Ablativa en Pacientes con Carcinoma Cervicouterino en Etapa Clínica IB3-IIIC1 tratadas con Quimioradioterapia Concomitante”

La desnutrición es muy frecuente en los pacientes con cáncer, ya que la enfermedad altera el metabolismo, lo que aumenta las necesidades dietéticas para ingerir más proteínas, carbohidratos, grasas, vitaminas y minerales. La malnutrición también es causada por los efectos secundarios del tratamiento oncológico, y conduce a un aumento de la toxicidad por éste, lo cual reduce la calidad de vida y empeora el pronóstico, es por ellos que el Programa ha realizado acciones específicas en materia de Nutrición Clínica, enfocando la consulta principalmente a identificar y atender 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 el expediente electrónico 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 en la valoración nutricional.

Se continuó realizando evaluación antropométrica, clínica y dietética de forma estrecha (semanal y/o mensual) de acuerdo con la valoración nutricional realizada previamente, a las pacientes en seguimiento, asimismo se realiza ajuste de la prescripción de suplementos nutricionales según la tolerancia antes, durante y después del tratamiento antineoplásico.

Se están analizando los resultados del protocolo “Efecto de una dieta anti-inflamatoria sobre el estado de nutrición y expresión de citocinas en pacientes con cáncer Cervicouterino localmente avanzado: Ensayo aleatorizado”. Dicha información servirá para escribir un artículo científico y publicarlo en una revista indizada.

Se continuó el reclutamiento de pacientes para el protocolo: “Evaluación de la suplementación con curcumina sobre los niveles de p53 y apoptosis en células tumorales de pacientes con cáncer cervicouterino localmente avanzado.”

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

Se diseñó material de recomendaciones nutricionales para la elaboración de preparaciones de alto valor nutricional, con el objetivo de ayudar a las pacientes con anorexia y evitar la desnutrición durante el tratamiento oncológico.

Con el objetivo de analizar el tratamiento nutricional óptimo en estas pacientes durante el tratamiento oncológico, se está realizando la escritura del artículo del proyecto: “Ensayo clínico para evaluar el efecto de una dieta baja en residuo en comparación con las recomendaciones dietéticas del INCan, sobre la desnutrición, la toxicidad gastrointestinal y la calidad de vida de pacientes con cáncer cervicouterino localmente avanzado (IB2 – IVA)”, el cual tiene por objetivo identificar el mejor tratamiento nutricional y suspender el uso de las recomendaciones generales para paciente que reciben radiación en la región abdomino-pélvica para disminuir la toxicidad gastrointestinal, principalmente la diarrea asociada a la quimio-radioterapia.

Con la visión de disolver algunos mitos sobre la dieta durante el tratamiento oncológico, se está realizando un estudio sobre el efecto de ciertos alimentos de la dieta mexicana sobre la toxicidad gastrointestinal durante la quimio-radioterapia concomitante en mujeres con CaCu. El objetivo del estudio es identificar si alimentos típicos de la dieta mexicana, como los frijoles o la tortilla, incrementan la toxicidad gastrointestinal durante el tratamiento oncológico.

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 se están reclutando 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. Se está trabajando en los artículos:

Prevalencia de deterioro cognitivo en pacientes mexicanas con CaCu en todas sus etapas tratadas en el INCan.

Con respecto a la atención algológica, destacan las siguientes actividades realizadas:

Se ha dado continuidad a las 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.



**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)
<p>En este ejercicio, se continuará realizando el análisis de la base de datos del proyecto “Prevalencia de dolor en pacientes con cáncer cervicouterino que acuden a consulta de Algología “MICAELA”.</p> <p>5. Producción Científica</p> <p>Con respecto a la producción científica del Programa, el periodo del segundo trimestre, se enviaron a revisión para publicación los siguientes artículos:</p> <p>Effect of a fermented dairy beverage on treatment-related toxicity and inflammation in locally advanced cervical cancer patients, a randomized placebo-controlled pilot study.</p> <p>Impact of the COVID-19 pandemic on the diagnosis and treatment of cervical cancer patients.</p> <p>National expert consensus on cervical cancer pathology in Mexico.</p> <p>Locally Advanced Cervical Cancer Treatment "A Vision Towards Treatment Individualization Evidence Analysis".</p> <p>Aspectos psicológicos y psiquiátricos en pacientes con cáncer de cuello uterino.</p> <p><i>The radiotherapy management of uterine cervix carcinoma with focus on controversial issues.</i></p> <p>Comparison of two Instruments to assess the impact of cachexia on quality of life in women with cervical cancer.</p> <p>Se encuentran aceptados los siguientes artículos:</p> <p><i>State of the art of cervical cancer treatment in rare histologies.</i></p> <p><i>Advanced, recurrent, and persistent cervical cancer management in the era of immunotherapy.</i></p> <p>Se encuentran publicados los siguientes artículos:</p> <p>Cetina-Pérez L, Luvian-Morales J, Delgadillo-González M, Castro-Eguiluz D, Galicia-Carmona T, Rely K, Vaca González R, Lugo-Martínez G, García-Barrientos N, Nateras A. <i>Sociodemographic characteristics and their association with survival in women with cervical cancer.</i> BMC Cancer. 2024 Feb 1;24(1):161. doi: 10.1186/s12885-024-11909-3. PMID: 38302893; PMCID: PMC10832171.</p> <p>Vallejo-Ruiz V, Gutiérrez-Xicotencatl L, Medina-Contreras O, Lizano M. <i>Molecular aspects of cervical cancer: a pathogenesis update.</i> Front Oncol. 2024 Mar 19;14:1356581. doi: 10.3389/fonc.2024.1356581. PMID: 38567159; PMCID: PMC10985348.</p> <p>Gutiérrez Salmeán G, Delgadillo González M, Rueda Escalona AA, Leyva Islas JA, Castro-Eguiluz D. <i>Effects of prebiotics, probiotics, and synbiotics on the prevention and treatment of cervical cancer: Mexican consensus and recommendations.</i> Front Oncol. 2024 Mar 28;14:1383258. doi: 10.3389/fonc.2024.1383258. PMID: 38606098; PMCID: PMC11007160.</p> <p>Aguiar-Rosas S, Plancarte-Sanchez R, Hernandez-Porras BC, García-Andreu J, Lezcano-Velazquez BO, Reyes-Torres I, Alarcón-Barrios S. <i>Pain management in cervical cancer.</i> Front Oncol. 2024 Apr 25;14:1371779. doi: 10.3389/fonc.2024.1371779. PMID: 38725634; PMCID: PMC11079655.</p>

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

González-Rodríguez JC, Cruz-Valdez A, Madrid-Marina V. *Cervical cancer prevention by vaccination: review*. *Front Oncol*. 2024 Apr 23;14:1386167. doi: 10.3389/fonc.2024.1386167. PMID: 38715779; PMCID: PMC11075630.

Nájera-Muñoz CA, Hernández-Romero R, Isla-Ortiz D, Salcedo-Hernández RA. *Mexican consensus about surgical treatment in early-stage cervicouterine cancer*. *Front Oncol*. 2024 Jun 19;14:1385887. doi: 10.3389/fonc.2024.1385887. PMID: 38962267; PMCID: PMC11220228.

Barquet-Muñoz SA, Arteaga-Gómez C, Díaz-López E, Rodríguez-Trejo A, Marquez-Acosta J, Aranda-Flores C. *Current status and challenges in timely detection of cervical cancer in Mexico: expert consensus*. *Front Oncol*. 2024 Mar 28;14:1383105. doi: 10.3389/fonc.2024.1383105. PMID: 38606102; PMCID: PMC11007212.

Luván-Morales J, Gutiérrez-Enríquez SO, Granados-García V, Torres-Poveda K. *Risk factors for the development of cervical cancer: analysis of the evidence*. *Front Oncol*. 2024 May 23;14:1378549. doi: 10.3389/fonc.2024.1378549. PMID: 38846977; PMCID: PMC11153748.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Resultados de Operación – Enero a junio del 2024

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, en congruencia y continuidad de 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 ejercicio fiscal de 2024.

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, al segundo trimestre se ha dado atención a 744 pacientes, quienes se han beneficiado del Modelo de Atención MICAELA.

Indicadores del Programa Integral para la Atención, Investigación, Difusión y Capacitación del Cáncer Cervicouterino en sus Diferentes Etapas

Enero – junio 2024

Anual

No.	INDICADOR	META TRIMESTRAL PROGRAMADA	REALIZADO	%
1	Porcentaje de mujeres con diagnóstico de cáncer cervicouterino beneficiadas por la acción 338	650	744	114.5
2	Porcentaje de mujeres con diagnóstico de cáncer cervicouterino atendidas de manera integral	350	386	110.3
3	Porcentaje de consultas de nutrición especializada, otorgadas antes, durante y después del tratamiento oncológico a pacientes con diagnósticos de CaCu	960	938	97.7
4	Porcentaje de consultas de psico-oncología, otorgadas a pacientes con diagnósticos de CaCu, para apoyo en el afrontamiento de su enfermedad.	760	892	117.4
5	Porcentaje de consultas otorgadas a pacientes con cáncer cervicouterino para manejo del dolor asociado a la enfermedad y el tratamiento	750	747	99.6

**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				
6	Porcentaje de profesionales de la salud capacitados en prevención, detección oportuna, diagnóstico y tratamiento del cáncer cervicouterino	4,000	0	0
<p>El impacto del Programa fue planeado con una meta trimestral, que, a su vez, el acumulado integra gradualmente la meta anual, por lo que los resultados del programa están considerados de acuerdo a la meta trimestral planeada, por ende, el numerador se va modificando en cada periodo.</p> <p>En el indicador uno, se reportan 744 mujeres con diagnóstico de CaCu que fueron beneficiadas por la cobertura del Programa representando un avance de 114.5%, que constituye un resultado superior al programado, esto, debido a la creciente demanda de atención de pacientes con cáncer cervicouterino y a las acciones realizadas por el área de gestoría del Programa y del equipo de trabajo para captar al mayor número posible de pacientes con cáncer cervicouterino que acuden al Instituto, haciendo difusión tanto en la consulta médica como o en la unidad funcional para incorporarlas al Programa con el objetivo de brindarles los beneficios de un atención integral; para el indicador dos, de las 744 pacientes beneficiadas, 386 mujeres se han atendido de manera multidisciplinaria en por lo menos 3 áreas de cobertura del Programa, logrando un avance del 110.3% de la meta programada, debido a que se ha concientizado a las pacientes sobre la importancia de recibir una atención multidisciplinaria lo cual ha resultado en un mayor apego a sus consultas.</p> <p>El indicador tres, correspondiente al número de consultas otorgadas en el área de Nutrición especializada antes, durante y después del tratamiento oncológico, se llevaron a cabo 938 consultas, resultando una meta de 97.7 del resultado programado para el periodo.</p> <p>En el indicador cuatro relativo a la atención en Psico-oncología, para apoyar con el afrontamiento de la enfermedad, se realizaron 892 consultas, logrando rebasar el indicador programado, teniendo 117.4% de la meta para el periodo, la cual se vio rebasada ya que, a partir del segundo trimestre, se llevó a cabo la contratación de un psicólogo adicional que brinda atención psicológica en el turno vespertino; en el indicador cinco, respecto a las consultas de Algología para el manejo del dolor asociado a la enfermedad, se otorgaron 747 consultas logrando un avance del 99.6% de la meta programada.</p> <p>Con relación al indicador 6, no se cuenta con avance al periodo, ya que el proveedor contratado inició operaciones a partir del 03 de junio del presente, por lo que la primera emisión del curso de capacitación dirigido al personal de salud de las entidades federativas iniciará en el mes de julio.</p>				

Obstáculos y oportunidades durante la operación
En el segundo trimestre del 2024, se llevó a cabo el proceso licitatorio para contratar al proveedor de servicios para realizar la capacitación del personal de salud de las diferentes entidades federativas, el cual formalizó contrato con una vigencia del 03 de junio al 30 de noviembre del 2024.

**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:** 101. 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 relacionado a la exposición a humo de biomasa (humo de leña).

Mujeres con Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica y Cáncer Pulmonar asociadas a la exposición a humo de leña en zonas rurales.

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

El Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas tiene como objetivo principal la atención médica de enfermedades de alta complejidad del aparato respiratorio recibe pacientes de escasos recursos en general sin seguridad social, por tal motivo es importante contar con recursos que permitan proporcionar atención médica especializada para que las mujeres puedan ejercer su derecho a la salud y con ello mejorar sus condición y calidad de vida.

Las mujeres beneficiadas por este programa forman parte de la población hospitalizada por complicaciones de salud en vías áreas, lo cual puede ser el resultado del estilo de vida aunado a la situación económica de nuestro país. Es entonces que el instituto subsidia los gastos de hospitalización, por tal motivo es importante contar con recursos que permitan otorgar atención médica especializada y con ello reducir la brecha de género.

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 eminentemente en pobreza extrema, se exponen a altas concentraciones de humo de leña, un humo muy parecido al del tabaco.

En las familias residentes de estas zonas, 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 y sobre todo cuando la leña escasea, suelen utilizar materiales

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

como plásticos, cartones y unicel; los cuales permiten encender el fuego de manera rápida en combinación con la leña exponiendo su salud respiratoria a un riesgo mayor, incluso al momento de consumir los alimentos suelen hacerlo en el mismo lugar que cocinan teniendo una mayor exposición al humo de leña y de materiales aún más tóxicos que los emitidos por la leña. En tiempos de frío suelen calentar su hogar con pequeños anafres o bien el humo es utilizado para ahuyentar a los insectos dentro del espacio de convivencia o lugar para dormir sin saber que el humo está dañando su salud pulmonar.

Las mujeres no asocian que sus síntomas respiratorios como la tos, falta de aire, flemas y silbidos, están relacionados con la exposición de humo de leña y su uso continuo, sólo un escaso porcentaje llega a una unidad de salud para llevar un control adecuado de la enfermedad y evitar que siga progresando, en muchas ocasiones ya acuden cuando su enfermedad está avanzada. Otro factor es que hay en más del 90% de los casos, existe sub diagnóstico de EPOC y el diagnóstico de cáncer pulmonar suele ser tardío en etapas incurables por la falta de atención médica especializada y diagnóstico oportuno.

El Instituto recibe pacientes del interior de la República sobre todo provenientes de localidades rurales y pacientes que han podido emigrar a la Ciudad de México dejando su lugar de origen y en edad ya avanzada. Lo que permite diagnosticar a más mujeres con daños por la exposición al humo de leña. Por tal motivo las acciones implementadas están permitiendo disminuir la desigualdad 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)

El Instituto continúa brindando atención médica especializada a mujeres que padecen enfermedades respiratorias de alta complejidad en los servicios de hospitalización, quienes egresan por mejoría.

El Departamento de Investigación en Tabaquismo y EPOC proporciona consultas médicas de valoración, diagnóstico de primera vez y consultas subsecuentes a todas mujeres y de acuerdo con la exposición por humo de leña, biomasa, cáncer pulmonar y se les realizan pruebas espirométricas, de caminata, de función pulmonar según el tratamiento que se determine y posteriormente se les da el tratamiento de medicamento para el control de la enfermedad dentro de la clínica de EPOC. Adicionalmente, el departamento sigue otorgando consulta médica vía telefónica a través de la Clínica de EPOC por tabaquismo y Telemedicina y con la entrega de tratamiento farmacológico de mujeres con Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica y Cáncer Pulmonar por humo de leña.

Para este ejercicio el Departamento de Investigación en Tabaquismo y EPOC continuará con la atención de la Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica y secundaria por exposición a humo de leña la cual es más frecuente en mujeres, debido a las condiciones sociales, económicas y culturales de varias zonas de nuestro país, sobre todo zonas de marginación alta, que tienen como característica el pobre acceso atención médica, a estudios diagnósticos adecuados, así como a tratamiento oportuno y adecuado. Con consulta médica presencial; así como los estudios de función pulmonar para el seguimiento de consultas subsecuentes y con apoyo farmacológico para su tratamiento, ya que al tratarse de enfermedades crónicas las pacientes no debe

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

suspender el tratamiento, o en caso contrario podría recaer en exacerbaciones lo que agravaría posiblemente aún más su estado de salud.

Es por ello que el Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas realiza programas destinados a lugares donde prevalece la exposición a biomasa en mujeres, llevando a cabo campañas de salud con el objetivo de realizar el diagnóstico oportuno a través de espirometría, así como valoración por médicos especialistas, principalmente por neumólogos, y en caso necesario otorgar medicamentos que se encuentran dentro del programa.

Por otro lado, el Instituto conociendo la necesidad de llegar a lugares de difícil acceso a los servicios médicos de calidad, implementó otorgar atención médica especializada a través las campañas de salud para dar apoyo a las zonas marginadas a través del diagnóstico oportuno de neumólogos a través de espirometrías, consulta médica para diagnóstico y medicamentos del programa para que en caso de requerirse se atienda de inmediato a las mujeres que presenten exacerbaciones.

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 con usos y costumbres no se atienden a tiempo considerando normal presentar problemas respiratorios; además de otorgar más importancia al cuidado del hogar y la familia, quedando ellas en último lugar. Por lo que, la campaña de salud Respirar sin Humo, está diseñada para detección de EPOC a través de espirometría. Y con ello situar 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.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al segundo trimestre, en la Acción 342 Otorgar atención hospitalaria a mujeres con diagnóstico de enfermedades respiratorias de alta complejidad; fueron atendidas 310 mujeres de las cuales el 92.75% egresó por mejoría.

En la Acción 284 el Departamento de Investigación en Tabaquismo y EPOC otorgó atención médica especializada a 80 mujeres con diagnóstico de EPOC y cáncer pulmonar por exposición a humo de leña.

Es importante mencionar que se otorga consulta en el turno vespertino, dando oportunidad de atención subsecuente. Las consultas médicas se otorgaron de manera presencial, así como la realización de estudios de función pulmonar para el seguimiento en consultas subsecuentes.

Se continúa con el apoyo farmacológico para su tratamiento, ya que esta enfermedad al ser crónica el paciente no debe suspender el medicamento, o en caso contrario podría recaer en exacerbaciones lo que agravaría posiblemente aún más su estado de salud.

Adicionalmente se ha iniciado el apoyo con oxímetro a mujeres de escasos recursos que cumplan con los criterios y requiera llevar un control a través de oximetría. Solo en esos casos se les dona un oxímetro.

Con respecto a la Acción 285 Realizar detección oportuna de EPOC a mujeres por exposición a humo de leña a través de espirometría. Se llevó a cabo, la Campaña Respirar sin Humo en la localidad de Guelatao de Juárez en el Estado de Oaxaca y en las comunidades de Yahuiche, Nuevo Zoquipan, Santa María Jaltianguis, San Pablo Macuiltianguis, Santa Catarina Ixtepeji, Santa Martha Latuvi, Santa Catarina Lachatao, se programaron 164 mujeres para recibir atención y otras mujeres para evaluación subsecuente. Y para valoración de primera vez será se abordará la localidad sede de campaña Guelatao de Juárez. Realizando 140 espirometrías a mujeres por exposición a humo de leña, durante esta campaña se realizaron estas actividades:

- Espirometrías primera vez
- Espirometrías subsecuentes de localidades visitadas anteriormente.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<ul style="list-style-type: none"><li>• Consulta médica especializada</li><li>• Toma de peso, talla y de signos vitales.</li><li>• Tratamiento farmacológico gratuito para las participantes que necesitan medicamento de rescate.</li><li>• Difundir información científica a través de los comics en español.</li><li>• Exposición de galería respirar sin humo, imágenes alusivas a los daños de la exposición a humo.</li><li>• Pruebas COVID a participantes que presentaran sintomatología.</li></ul>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>El INER continúa otorgando atención médica especializada a la población con padecimientos respiratorios, y sobre todo busca la igualdad de oportunidades para la salud de las mujeres.</p> <p>Se reinicia la atención medica en el turno vespertino.</p> <p>Se obtuvo el apoyo por parte de la administración del municipios y comités de salud agilizando los trámites para llevar la campaña.</p>

**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:** 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la 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 producto.

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

Incrementar el número de mujeres embarazadas que se someten a la prueba de detección del VIH para su tratamiento temprano.

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

En este periodo de enero a junio de 2024 la cobertura de estudios en mujeres fue de 5812 tanto para VIH y otras ITS, a los hombres se le realizaron 609 estudios.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este periodo por cada hombre se atendieron 9 mujeres.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se continúa con las acciones implementadas previamente: explicarles a las pacientes en qué consisten los diferentes estudios y sus beneficios como el dar tratamientos oportunos o profilaxis. Se continúa otorgando consejería. Buscar pacientes embarazadas hospitalizadas a las que no se les había realizado pruebas para detección de VIH y ofertárselas en su cama.

Así como implementar programas para una mayor difusión de los beneficios de las pruebas de detección tanto de VIH como de otras ITS.



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:**

312. Atención a Cáncer Pulmonar en mujeres,

313. Atención Integral de mujeres con Asma y

314. Atención a las mujeres con enfermedad pulmonar intersticial difusa (EPID): Neumonitis por hipersensibilidad y secundaria a enfermedad autoinmunes/reumatológicas.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres con adenocarcinoma primario de pulmón con mutación del gen receptor de factor de crecimiento epidérmico (EGFR) y T790M.

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 con mayor frecuencia adenocarcinoma pulmonar a diferencia de 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

La alteración más frecuente es la mutación en el gen de EGFR (factor de crecimiento epidérmico), que en México tiene una prevalencia del 34%. Esta mutación puede ser tratada con inhibidores de tirosina cinasa (TKIs) contra EGFR como el gefitinib / osimertinib.

Está evidenciado que la administración de los TKIs, como el gefitinib / osimertinib, logran tasas de respuesta hasta en el 80% de los casos, sobrevividas libres de progresión de 10 a 36 meses y en subgrupos de pacientes con enfermedad avanzada se consigue una sobrevivida a 5 años de hasta el 62%.

El Cáncer de pulmón se divide en dos grandes grupos: Cáncer de Pulmón de Células No Pequeñas (85%) y Cáncer de Pulmón de Células Pequeñas (15%). Dentro de los subtipos histológicos de CPCNP el adenocarcinoma es el más frecuente.

En este subgrupo de pacientes con adenocarcinoma existen diferentes mutaciones conductoras, que, de ser encontradas pueden recibir tratamientos dirigidos contra la mutación existente.

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 tienen un grado leve o moderado de la enfermedad, lo que significa que se pueden tener un control de los síntomas de forma adecuada con terapia convencional (esteroides inhalados), sin embargo, la falta de adherencia al tratamiento es muy alta y ésta 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 con apego y por lo 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 en ocasiones es inevitable su atención 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. 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, diagnóstico y 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

## 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

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)

El Instituto continúa otorgando atención médica a los padecimientos respiratorios crónicos y las patologías del aparato respiratorio, diagnósticos objeto de atención médica especializada.

Para el subgrupo de pacientes con adenocarcinoma existen diferentes mutaciones conductoras, que, de ser encontradas pueden recibir tratamientos dirigidos contra la mutación existente.

En la Acción 312 Atención a Cáncer Pulmonar en mujeres, logró captar a mujeres con Adenocarcinoma Pulmonar y Biomarcador Mutacional EGFR+ (Positivo) y a mujeres con Adenocarcinoma Pulmonar Biomarcador Mutacional EGFR+ y Mutación T790M (+) para iniciar su tratamiento.

Derivado de este manejo y mutación la Coordinación de Oncología Torácica considero necesario replantear 2 indicadores y adicionar 3 indicadores para mejor control y seguimiento de su enfermedad a mujeres (casos nuevos) que resultan positivas a la mutación del gen EGFR en el periodo y que son candidatas a recibir tratamiento dirigido de primera generación (gefitinib) por presentar mutación del gen EGFR; así como tratamientos de primera generación entregados a mujeres que fueron diagnosticadas con mutación del gen EGFR en ejercicios previos y que continúan con tratamiento dirigido de primera generación (gefitinib). Además, mujeres que progresan a la enfermedad haciendo resistencia al gefitinib y se les otorga por primera vez, tratamiento dirigido de tercera generación en segunda línea con osimertinib, por contar con la mutación en T790M. Y por último mujeres que continúan recibiendo tratamiento dirigido de tercera generación, en el periodo por contar con la mutación en T790M.

Las estadísticas arrojan que el 70% de la población atendida en el Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias son personas de escasos recursos. De este porcentaje el 30% de las personas se encuentran en completa vulnerabilidad. Muchas veces aunado a que no tienen ningún tipo de seguridad social y tampoco una red de apoyo familiar que sea capaz de solventar y proveer este tipo de tratamientos. Y gracias a este programa, son muchas las pacientes y familias que se han beneficiado al recibir tratamiento gratuito. Habiendo quien ha estado incluida en este programa, por poco más de 5 años.

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. A pesar de que la atención de consulta externa y la realización de prueba fisiología respiratoria aún es limitada. La Clínica de Asma continúa realizando la entrega de medicamentos a mujeres que forman parte de este programa con el objetivo de mantener el control de su enfermedad.

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 otorgó atención médica a las mujeres realizando pruebas de función respiratoria de seguimiento gratuitas y estudios para diagnóstico diferencial de EPID, así como la entrega de medicamento a mujeres ya diagnosticadas para su seguimiento, de primera vez o subsecuente a través de consulta externa y en aquellas mujeres a quienes se ha logrado definir diagnóstico. Se ha logrado evaluar a las pacientes de manera

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

continúa se han realizado estudios de primera vez y valorar su progresión realizando pruebas de seguimiento sin costo (atención médica, espirometría, difusión de monóxido de carbono y caminata de 6 minutos).

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este sentido para la Acción 312 Atención a Cáncer Pulmonar en Mujeres, en el trimestre se tuvo el siguiente avance:

- Se corrió panel mutacional a 20 mujeres (casos nuevos) que resultan positivas a la mutación del gen EGFR en el periodo.
- De las 20 candidatas a recibir el tratamiento gefitinib de primera generación solo 4 lo recibieron, debido a que el abasto de osimertinib ha sido suficiente para ser otorgado como tratamiento de primera línea, en nuestra institución, el cual es muy superior en los desenlaces oncológicos comparativamente con gefitinib, por lo que la totalidad de pacientes de primera vez detectados con la mutación de EGFR recibieron osimertinib en vez de gefitinib.
- En este periodo se entregaron 107 tratamientos de primera generación a mujeres que fueron diagnosticadas con mutación del gen EGFR en ejercicios previos. Se proyectaba continuar otorgando medicamento gefitinib a 20 pacientes que iniciaron el tratamiento en ejercicios previos, sin embargo, continúan activas solo 18 pacientes subsecuentes.
- En el segundo trimestre ninguna paciente progresó a la enfermedad, por lo que no fue necesario la migración de tratamiento de primera a tercera generación. (Pasar de Gefitinib a Osimertinib) Derivado del control y seguimiento se detectó que solo 9 mujeres en el periodo, progresaron a la enfermedad haciendo resistencia al gefitinib y se les otorga por primera vez, tratamiento dirigido de tercera generación en segunda línea con osimertinib, por contar con la mutación en T790M.
- Continúan recibiendo tratamiento dirigido de tercera generación 35 mujeres, por contar con la mutación en T790M.

Por otro lado, referente a la Acción 313 Atención Integral de Mujeres con Asma:

- Se otorgó a 106 mujeres con diagnóstico de asma grave, atención médica y tratamiento en consulta externa de la Clínica de Asma del Instituto.

Las acciones del programa se enfocaron en la entrega de medicamentos biológicos necesarios para el control de la enfermedad en mujeres con asma grave; además consulta médica y la realización de pruebas de función respiratoria (espirometría y fracción exhalada de óxido nítrico). Sin embargo, pese a la atención otorgada el número de mujeres programadas para atención en la Clínica de Asma no fue alcanzado, debido a que el total de población atendida fue mayor a la programada.

Por último, referente a la Acción 314 Atención a las mujeres con enfermedad pulmonar intersticial difusa (EPID): neumonitis por hipersensibilidad y secundaria enfermedad autoinmunes/ reumatológica:

- Se realizaron a 525 mujeres con diagnóstico de EPID pruebas de función respiratoria de seguimiento.
- Se realizaron a 95 mujeres estudios para diagnóstico diferencial de EPID.
- Se entregaron a 398 mujeres tratamiento gratuito de Micofenolato y Azatioprina.

Se estima, seguir recibiendo pacientes de manera fluida para estudios de primera vez, así como pruebas de seguimiento y entrega de medicamento ya que este muy importante para las pacientes se evaluación por parte de neumología y reumatología para ajustar oportunamente su tratamiento y con ello mejorar su

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Avance y explicación sobre los resultados alcanzados</b>
calidad de vida de las mujeres. No obstante, el número de mujeres atendidas en consulta externa con diagnóstico de EPID fue mayor a lo programado, lo que impactó en los resultados de la acción.
<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
El Instituto, ha normalizado la atención en algunos servicios de consulta externa, con ello brindar servicios de alta especialidad a mujeres con patologías del aparato respiratorio, población objetivo de este programa.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Salud Materna, Sexual y Reproductiva

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** NCG

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición “Salvador Zubirán”

**Clave del Pp:** P020

**Nombre del Pp:** Salud Materna, Sexual y Reproductiva

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 146. Disminuir las tasas de morbilidad y mortalidad por cáncer cérvico uterino, a través de la provisión de servicios óptimos en la promoción, prevención, detección, diagnóstico, tratamiento y control del padecimiento.

**CaCu**

#### Definición de la población objetivo

Mujeres de cualquier edad que hayan iniciado vida sexual activa. De manera prioritaria las que presentan inmunosupresión, ya sea por enfermedades específicas o por medicamentos.

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

El cáncer cérvico-uterino (CaCu) es una patología exclusiva de la mujer y constituye la segunda causa de muerte por cáncer. Si bien puede decirse que durante las últimas décadas se han logrado avances significativos en la detección oportuna del CaCu y sus lesiones precursoras o preinvasoras, aún existe brecha de desigualdad entre mujeres ya que las de menor educación y recursos económicos tienen menos acceso a los servicios de salud. En el caso de las personas beneficiarias con enfermedades crónicas es frecuente que se privilegie la atención del padecimiento de base, relegándose la vigilancia de los problemas que afectan al tracto genital inferior, (cérvix uterino, vagina y vulva).

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

A partir del año 2010 se incluyó en la estructura programática un programa específico para la prevención, detección oportuna y tratamiento del cáncer de la mujer. Este programa se constituyó para dar continuidad y fortalecimiento a las actividades asistenciales que el Instituto venía realizando a lo largo de varias décadas, con los mismos objetivos. Durante los últimos 13 años se ha mantenido y actualizado la infraestructura necesaria para realizar el tamizaje para CaCu y sus lesiones precursoras o preinvasoras mediante citología cervical y detección del ADN del virus del papiloma humano (VPH), inicialmente mediante la técnica de captura de híbridos y en la actualidad mediante reacción en cadena de la polimerasa (PCR). Asimismo, se ha ampliado la infraestructura para establecer los diagnósticos definitivos y brindar tratamiento ambulatorio (en la mayoría de los casos) a quienes resulten afectadas. Para diagnóstico se cuenta con 4 colposcopios e instrumental para realizar biopsias del tracto genital inferior. Para tratamiento contamos con equipos para crioterapia (aplicación de nitrógeno líquido), vaporización con láser de CO<sub>2</sub>, electrocirugía e histeroscopia. Excepcionalmente se realiza cirugía mayor o referencia de personas beneficiarias a otras instituciones.

Mensualmente, el Departamento de Patología informa los casos de personas beneficiarias con citología cervical anormal. A través de los Departamentos de Trabajo Social y Admisión de Enfermos y de 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

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

atención 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 CO<sub>2</sub>, que se practican en la sala de procedimientos ambulatorios, ubicada también en la UPA. La pequeña proporción de personas beneficiarias con lesiones invasoras del cérvix son referidas al Departamento de Hematología y Oncología.

Los servicios de tamizaje se ofrecen a todas las mujeres que los soliciten, mientras que los procedimientos de confirmación diagnóstica y tratamiento están dirigidos sólo a las personas beneficiarias atendidas en el Instituto.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre del año se atendieron en el Instituto 19,245 mujeres, cuya distribución etaria correspondió a 834 (4.33%) en el grupo de 15 a 24 años, 12,362 (64.23%) al grupo de 25 a 64 años, y 6,049 (31.43%) al grupo de 65 años o más. A 1,879 de ellas se les realizaron estudios de citología cervical (CC) (9.76%) y 17 requirieron más de un estudio, resultando en un total de **1,896** citologías practicadas durante el segundo trimestre.

La distribución etaria de las personas beneficiarias con citología cervical en los grupos de 15-24 años, 25-64 años y 65 o más años fue de 34 (1.81%), 1,566 (83.34) y 279 (14.85%), respectivamente, resultando en coberturas de 4.08% (34/834), 12.67% (1,566/12,362) y 4.61% (279/6,049). La mayor cobertura se obtuvo en el grupo de 25 a 64 años que es el de mayor riesgo para cáncer cérvico-uterino.

En el trimestre se identificaron 69 personas beneficiarias con citología cervical anormal, de las cuales 4 tuvieron resultado positivo para cáncer cérvico-uterino y 65 correspondieron a otros tipos de lesiones intraepiteliales del cérvix. Todas las personas beneficiarias se han tratado en la institución.

Cabe mencionar que además de las citologías cervicales, durante el segundo trimestre se realizaron 114 detecciones del DNA del virus del papiloma humano (VPH) de las cuales 7 detectaron positividad para uno o más VPH de alto riesgo. En los consultorios se practicaron 13 biopsias de cérvix y otras regiones del tracto genital inferior, 6 biopsias de endometrio, 107 colposcopías y 20 tratamientos con nitrógeno líquido (criocauterizaciones). Los procedimientos terapéuticos realizados bajo sedación en el área dedicada para tal fin en la UPA incluyeron:

Nombre del procedimiento	Número
Ablaciones electroquirúrgicas	11
Vaporizaciones con láser de CO <sub>2</sub>	0
Conizaciones cervicales	7
Histeroscopías	8

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

Asimismo, en el Departamento de Radiología e Imagen Dr. Adán Pitol Croda se llevaron a cabo 317 ultrasonidos ginecológicos y 68 ultrasonidos pélvicos.

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

Durante el segundo trimestre las actividades del programa se han normalizado, desarrollándose de manera similar a la que se tenía antes de la pandemia por COVID-19, sin que se presentaran nuevos obstáculos o limitaciones. Es posible vislumbrar, que, de no presentarse nuevos eventos, éstas continúen realizándose satisfactoriamente.

En el segundo trimestre del presente año el número de citologías cervicales realizadas correspondió al 27.09% de la meta programada acumulada para el ejercicio (7,000).



**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. 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 actividad comprendida en el Programa de Salud Materna, Sexual y Reproductiva, del propio Instituto. Incluye a personal de salud u otras disciplinas que requiera 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. Estas actividades incluyen 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 se 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, a fin de fortalecer sus competencias y destrezas. 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 y así contribuir a su progreso y empoderamiento profesional.</p> <p>Por otra parte, también es necesario capacitar a las personas servidoras públicas en temas de Igualdad de Género y Salud, ya que esta materia puede estar en desventaja con respecto al conocimiento y difusión de otras áreas de la medicina.</p>

---

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

Durante el segundo trimestre el Instituto no tuvo cursos relacionados al programa. Se realizaron los trámites para que al inicio del tercer trimestre tres médicos lleven a cabo el curso básico de “Protección Radiológica para el Personal Ocupacionalmente Expuesto, nivel POE (fuentes abiertas). El curso será presencial con duración de 40 horas.

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

En el segundo trimestre, no hubo cursos relacionados al programa.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Con los recursos del Programa se ha brindado oportunidad a los servidores públicos para acceder a la capacitación que les será proporcionada en el curso antes citado.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. 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 mujeres 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 el 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 de Salud Materna, Sexual y Reproductiva se ha logrado fortalecer la infraestructura 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 han podido incrementar los estudios complementarios a la

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

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 11 años.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre del año se atendieron en el Instituto 19,245 mujeres, cuya distribución etaria correspondió a 3,921 (20.37%) menores de 40 años, 11,218 (58.29%) a las que se encontraban dentro del rango de 40 a 69 años y 4,106 (21.34%) a las mayores de 69 años. A 1,934 de ellas se les realizaron estudios de mastografía (10.05%) y 100 requirieron más de un estudio, resultando en un total de 2,034 mastografías practicadas durante el segundo trimestre.

La distribución de las personas beneficiarias con mastografía en los grupos de menos de 40 años, entre 40 y 69 años y mayores de 69 años fue de 23 (1.0%), 1,645 (85%) y 266 (14%), respectivamente, resultando en coberturas de 0.59% (23/3,921), 14.66% (1,645/11,218) y 6.48% (266/4,106). La mayor cobertura se obtuvo en el grupo de 40 a 69 años que es el de mayor riesgo para cáncer mamario.

Se identificaron 66 mastografías sospechosas o positivas para cáncer mamario, las cuales se distribuyeron de la siguiente manera: BIRAD 4=6, BIRADS 4A= 9, BIRADS 4B=24, BIRADS 4C=4, BIRADS 5=8, BIRADS 6=15. Las personas beneficiarias han recibido atención médica en el Instituto.

Cabe señalar que como complemento diagnóstico de la mastografía se realizaron los siguientes estudios: 695 ultrasonidos mamarios, 46 de los cuales fueron guía de biopsias o marcajes, y 20 resonancias magnéticas. En el Departamento de Patología se procesaron 105 biopsias de mama, de las cuales 69 fueron obtenidas en el Departamento de Radiología e Imagen Dr. Adrián Pitol Croda mediante varias técnicas.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante el segundo trimestre se observó estabilidad en el desarrollo de las actividades de tamizaje y diagnóstico del cáncer mamario, y el número de mastografías realizadas correspondió al 29.06% de la meta programada acumulada para el ejercicio (7,000). Es de esperarse que, de no presentarse nuevas contingencias, las actividades continúen realizándose de manera satisfactoria.

Al inicio del año académico, en el mes de marzo, se estableció comunicación con los médicos y médicas residentes de nuevo ingreso, a través de un curso de inducción, con el objetivo de darles a conocer el programa y sensibilizarlos acerca de su importancia. Asimismo, se continuó teniendo interacción directa con personal médico adscrito y con otros prestadores de servicios de salud, a fin de mantener la colaboración ya establecida.

Las personas beneficiarias en situación de cáncer mamario han continuado y continuarán recibiendo tratamiento en el Departamento de Hematología y Oncología y en el Servicio de Radioterapia y Física Médica, independientemente de cuál sea la situación sanitaria que pueda presentarse en los meses siguientes.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Atención a la Salud

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** NCK

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez

**Clave del Pp:** E023

**Nombre del Pp:** Atención a la Salud

**Tipo de acción:** 101. 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
<p>Personas mexicanas con diagnóstico de esclerosis múltiple (EM) y otras enfermedades autoinmunes desmielinizantes del sistema nervioso con curso recurrente remitente, con bajo nivel socioeconómico, radicados en cualquier entidad federativa de México, de predominio en mujeres.</p> <p>El diagnóstico de la esclerosis múltiple se integra con los hallazgos clínicos del o la paciente (recaídas) en suma a los hallazgos por resonancia magnética y biomarcadores como bandas oligoclonales en líquido cefalorraquídeo.</p> <p>Se considera a la enfermedad como clínicamente definida cuando han existido dos brotes con evidencia de al menos dos lesiones en áreas características de la esclerosis múltiple en el sistema nervioso central o la presencia de un brote en suma a la presencia de bandas oligoclonales en líquido cefalorraquídeo y/o la presencia de lesiones activas en resonancia magnética no sintomáticas en mismo contexto.</p> <p>Sus síntomas son diversos caracterizados por presentar: dificultad para caminar, disminución en la agudeza visual, visión doble, alteración de la sensibilidad (hormigueo, entumecimiento, calambres o pérdida de sensibilidad), falla en el control de esfínteres urinario y fecal, disfunción sexual, alteración en el equilibrio; así como alteraciones en cognición y fatiga desde etapas tempranas de la enfermedad.</p> <p>Otros de los diagnósticos contemplados son el Trastorno del espectro de la neuromielitis óptica (TENMO) que se caracteriza por presentar uno o más de los siguientes cuadros clínicos más la presencia de anticuerpos antiacuporina-4 sérico. cuando se desconoce el estatus del anticuerpo, se requiere la presencia de alguno de los síndromes principales (a, b, c) con recurrencia demostrada de cualquiera de los seis síndromes (a, b, c, d, e, f).</p> <p>a) Neuritis óptica unilateral y/o bilateral (NO):</p> <p>b) Mielitis trasversa longitudinalmente extensa (MTLE):</p> <p>c) Síndrome de área postrema</p>

### Definición de la población objetivo

d) Narcolepsia

e) Síndrome de tallo difuso

f) Encefalitis aguda diseminada (EMDA) y/o Encefalitis posterior reversible (PRES)

La TENMO asociada al estatus positivo de anticuerpos antiacuaporina-4 sérico confiere un riesgo igual o mayor a 1.5 recaídas por año, en ausencia de tratamiento modificador de la enfermedad, resaltando que la discapacidad adquirida en cada recaída individual, incluyendo la del debut es severa con desenlace de ceguera y/o pérdida de la marcha por ser los dos primeros síndromes (a y b) los más frecuentes. La incidencia de TENMO a nivel mundial es de 1/100,000 habitantes y con prevalencia estimada de 0.3 a 4.4/100,000 habitantes

También se considera la Enfermedad desmielinizante asociada a la presencia del anticuerpo antiglicoproteína de la mielina del oligodendrocito (MOGAD) la cual se caracterizan por presentar los siguientes cuadros clínicos:

g) Neuritis óptica unilateral y/o bilateral (NO)

h) Mielitis longitudinalmente extensa, mielitis cen, mielitis con signo de la H o con lesión en cono medular

i) Encefalomielitis diseminada aguda (ADEM)

j) Síndrome de tallo cerebral y déficit cerebeloso

k) Encefalitis focal o polifocal

l) Encefalitis cortical con crisis

La MOGAD presenta un reto diagnóstico dado que en nuestro país no se cuenta con acceso institucional de la prueba diagnóstica del anticuerpo MOC, logrando su integración diagnóstica con las características típicas en resonancia magnética y antecedentes epidemiológicos del o la paciente. Esta entidad presenta un curso monofásico en población pediátrica, cercana al 90%, sin embargo, en población adulta se ha consignado recurrencia en un 50 a 70% de los casos, lo cual implica la necesidad de tratamiento modificador de la enfermedad (TME). La recuperación en esta entidad clínica es mayor que en TENMO, pero con recaídas más severas en comparación con la esclerosis múltiple. La incidencia y prevalencia de MOGAD aún no está esclarecida dado que los criterios diagnósticos han sido recientemente emitidos durante el 2023.

Finalmente se consideran las Encefalitis Autoinmunes (EAI) contra anticuerpo de superficie neuronal, las cuales pueden condicionar desmielinización y disfunción neuronal (trastorno en la sinapsis neuronal), caracterizadas en el evento agudo por los siguientes síndromes:

m) Trastorno conductual (psiquiátrico) y/o disfunción cognitiva

n) Trastorno del habla (mutismo, reducción o incremento en la producción de lenguaje alternante)

o) Crisis epilépticas

p) Trastornos del movimiento: discinesias, rigidez y/o posturas anormales

q) Alteración del estado de conciencia

r) Disfunción autonómica o hipoventilación central

El diagnóstico se sospecha en pacientes con cuadro clínico de instauración rápida (menos de 3 meses), con al menos 4 de los seis síndromes (m, n, o, p, q, r), contando con estudios de apoyo como lo es el electroencefalograma (que muestra enlentecimiento del ritmo focal o difuso, actividad epiléptica, actividad eléctrica desorganizada o signo "Extreme Delta Brush"), y/o la presencia de pleocitosis o bandas oligoclonales en líquido cefalorraquídeo.

En presencia del anticuerpo específico que condiciona la disfunción y/o desmielinización neuronal más al menos uno de los síndromes (m, n, o, p, q, r), puede confirmarse el diagnóstico.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Definición de la población objetivo
Actualmente se tienen descritos 16 anticuerpos contra antígenos de superficie neuronal responsables de esta condición clínica, siendo el más frecuente de ellos el anticuerpo anti-receptor NMDA (anti NMDAr), con connotación de riesgo paraneoplásico en 50 al 70% de los casos; lo cual requiere una búsqueda exhaustiva de tumoraciones asociadas a éste en el cuadro agudo y de no ser encontradas una búsqueda anualizada de neoplasias con un mínimo de 2 a 5 años posterior al debut. En México, sólo se cuenta con la determinación del anti NMDAr en 3 institutos nacionales de salud incluyendo al INNNMVS; el resto de los anticuerpos pudiera cubrirlo el paciente en algunas ocasiones, en caso de descartar al anti NMDAr, lo cual representa una dificultad diagnóstica debido al acceso limitado en la prueba diagnóstica de referencia al no estar disponible en nuestro país. La incidencia de la EAI es de 0.8/100,000 y su prevalencia se desconoce.
Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
<p>A nivel mundial, la EM es más común en mujeres, con una proporción de dos por cada tres casos; afecta a personas adultas de entre 20 y 40 años de edad, es crónica e incurable. Además, tiene gran impacto porque afecta a población económicamente activa, y si no se controla a tiempo puede generar discapacidad no reversible.</p> <p>En cuanto a TENMO su incidencia es mayor en población latinoamericana y asiática en comparación con la población caucásica, siendo más frecuente en mujeres a diferencia de MOGAD y EAI en donde es semejante la casuística entre ambos sexos.</p> <p>El abordaje diagnóstico y los tratamientos modificadores de estas enfermedades son de alto costo económico y al ser potencialmente discapacitantes, las y los pacientes sufren el impacto de manera directa a nivel físico e indirecta en cuanto a su productividad y calidad de vida en general.</p> <p>Respecto al área social, investigaciones en EUA revelaron que las mujeres con cáncer y estas enfermedades neurológicas son seis veces más propensas a sufrir abandono de su pareja en comparación con el género masculino, lo cual reduce la red de apoyo para recibir tratamiento, y la posibilidad de contar con seguridad social propia o como dependiente económico.</p> <p>En los casos en las que estas enfermedades se presentan en varones, hay afectación indirecta económica y social sobre sus familias, puesto que en áreas rurales y/o con dinámica familiar tradicional conlleva a la vulnerabilidad del núcleo familiar, incluido el rol que las mujeres tienen en el mismo, así como con probable compromiso de deserción escolar de los hijos e hijas en formación.</p> <p>Por estas razones se consideran condiciones de salud en las que la brecha de impacto negativo hacia la mujer es mayor.</p>
Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
No aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se otorgó un total de 990 tratamientos a 584 personas, de los cuales 622 tratamientos (62.83%) se administraron a 361 pacientes mujeres y 368 tratamientos (37.17%) se administraron a 223 hombres. Cabe destacar que los tratamientos pueden incluir varias dosis de tratamiento por paciente.

Respecto al indicador 1 (Porcentaje de tratamientos para esclerosis múltiple y padecimientos relacionados otorgados a mujeres en el Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez): La meta programada para el 2º trimestre era 60% y se logró un 62.83%, cuya variación no se considera significativa

Se destaca que el compromiso era la administración de 750 tratamientos netos, al haber logrado la administración de 990 tratamientos, se superó la meta en un 32.00%,

La programación a su vez comprometió la administración de 450 tratamientos a mujeres fue de 450 y de los cuales se administraron 622 por lo que la meta fue superada en un 38.22%.

Lo anterior es un reflejo de la heterogeneidad entre los diferentes medicamentos que se aplican y/o entregan para el tratamiento de estos padecimientos: terapias anti CD-20 (rituximab y ocrelizumab) requieren 2 dosis de inducción con una distancia de 2 semanas entre ellas, seguido de aplicaciones semestrales; terapia con natalizumab requiere de aplicación cada 4 a 6 semanas dependiendo del estatus de bioseguridad del paciente; terapia con fingolimod que tiene vía de administración oral y cada caja (con 28 tabletas) da una cobertura mensual dado que se indica una tableta al día. Finalmente, las terapias de reconstitución inmune (alemtuzumab y cladibrine) se administran durante 2 años en pulsos cortos correspondientes a una semana y 2 semanas años respectivamente, pero cada día de administración se contabiliza como 1 tratamiento, por el alto costo del mismo. Es decir, la metría se observó rebasada de la programación dado que en el trimestre se tuvieron varios pacientes con terapia de reconstitución inmune y tratamientos que ameritan por su indicación y posología repetición de su atención en periodos cortos (mensuales). Cabe mencionar que el costo de las terapias modificadoras de la EM con patente vigente oscila entre 250 a 300 mil pesos, paciente /año; independientemente de su presentación, vía de administración y periodicidad de entrega que impacta en la contabilización del indicador de número de tratamientos. En relación con los otros padecimientos desmielinizantes, el fármaco indicado es rituximab, con un costo de aproximado de 36,000 pesos m/n paciente / año, todo ello dentro del contexto de compras consolidadas en el sector salud en el presente ejercicio. Esto explica la optimización de la distribución del recurso para la cobertura de los y las pacientes de acuerdo a las necesidades inherentes a cada caso.

Respecto al indicador 2 (Porcentaje de mujeres que reciben tratamientos para esclerosis múltiple y padecimientos relacionados otorgados por el Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez):

La meta programada para el 2º trimestre era 60% y se logró un 61.82% cuya variación no se considera significativa.

Sin embargo, se destaca que el compromiso era la atención de 250 pacientes netos, al haber atendido 584 se superó la meta en un 133.60%.

A su vez se comprometió la atención de 150 pacientes mujeres, al haber logrado la atención a 361 pacientes mujeres se superó la meta en un 140.67%,

Estos tratamientos implican una aplicación semestral o entrega de medicamento cada 3 a 6 meses, dependiendo del fármaco específico por su posología y necesidades de farmacovigilancia requeridas, por lo que en el primer y segundo trimestre se tiene proyectado la entrega de medicamento al menos una vez a todos y cada uno de los y las pacientes vigentes en el programa durante el 2024.

Finalmente se destaca que la media mensual de 53 pacientes nuevos incluidos a tratamiento a través del programa de apoyo federal en el último año (2023).

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se detectó en periodos anteriores que al proveer a los pacientes de su tratamiento en los casos de medicamentos que se administran en el domicilio, podían no ser administrados correctamente en casa, por



## 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

lo que se reforzó el sistema de administración en varias vías. Por una parte, se implementó el sistema de control de entrega 1 a 1 a contra entrega del empaque anterior y por otra parte se detectaron casos en los que era más conveniente administrar las dosis de tratamiento de manera in situ dentro de las instalaciones del Instituto por fallas cognitivas del paciente y/o red de apoyo carente, a manera de garantizar que el medicamento fuera administrado al paciente correctamente y controlar los potenciales efectos secundarios al mismo.

En la última actualización de la casuística de la enfermedad en México (2013), se estimó prevalencia de 20,000 casos y considerando que el 40% de la población mexicana cuenta con seguridad social, se estima que 12,000 pacientes deberían tener cobertura por Secretaría de Salud. Lo anterior ejemplifica la necesidad urgente de descentralización de la administración de tratamientos en otros hospitales de 2° y 3er nivel de atención en salud, lo cual impactaría en la reducción de costos indirectos asociados al traslado del paciente y sus familiares cubiertos por los mismos; así como la igualdad en la calidad de atención y acceso a tratamiento en todo el territorio nacional.

Dentro de la iniciativa institucional para apoyar el proceso de descentralización, el INNNMVS coordinó el Programa de Educación Continua "Actualización en Esclerosis Múltiple" en colaboración con el INSABI, hoy en día IMSS Bienestar a través de la plataforma de SIESABI. Dicho programa es de acceso gratuito, asincrónico, en línea, consta de dos módulos que permiten la actualización de personal médico de primer y segundo nivel de atención en salud, así como su certificación a través de CONAMED al término del mismo.

Adicionalmente, en el último semestre se realizó un análisis de costo – eficacia de las terapias existentes en el sector salud por parte del Instituto, con fines informativos y de apoyo técnico hacia las autoridades de la Secretaría de Salud, colaborando con ello en la posible proyección y planeación para la optimización de los recursos en salud que pudiesen permitir una mayor cobertura a pacientes vulnerables que presenten estas enfermedades.

En el marco de innovación de moléculas disponibles para esclerosis múltiple es relevante mencionar que se cuenta con dos terapias de muy alta eficacia en presentación subcutánea con nueva inclusión en el Compendio Nacional de Insumos para la Salud. Lo anterior podría facilitar la descentralización de la atención de las y los pacientes con este padecimiento, pues simplifica la logística operativa para la administración de fármacos de alta eficacia que permiten evitar la discapacidad de los pacientes y lograr el control a corto plazo de la enfermedad.

Se tiene proyectado colaborar en programas de telementoría con los médicos de primer y segundo nivel responsables de la atención a pacientes con estos padecimientos, con la finalidad de impulsar hacia la consolidación de la descentralización de la atención en salud, sin impactar en la calidad de atención de las y los pacientes, puesto que de forma permanente se puede contribuir a la formación médica continua con diferentes estrategias internas o propuestas por otras instituciones, en función a las necesidades suscitadas durante dicho proceso.

Por otro lado, las enfermedades desmielinizantes EM, TENMO y EAI, corresponden por su incidencia a la definición operacional mexicana de "Enfermedades Raras", cuya prevalencia es menor a los 5/10,000 habitantes. Durante 2023 el Estado Mexicano a través del ACUERDO por el que se reconocen las enfermedades raras incorporadas en la Clasificación Internacional de Enfermedades emitida por la Organización Mundial de la Salud, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29/06/2023, lo cual es un primer paso para la suma de fondos adicionales en la cobertura de tratamiento a nivel nacional como el FONSABI y a su vez implica un reto en la difusión y educación continua de los médicos de 1° y 2° nivel de

---

---

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

atención en salud con el fin de su oportuno reconocimiento y diagnóstico, que invariablemente impactará en la reducción de riesgo de discapacidad y morbi-mortalidad de estos 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 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:** 101. 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, Medicina Materno Fetal, Neonatología, Infectología 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 72.77% 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 impartió el Curso Taller Reanimación Cardiopulmonar Neonatal, Ultrasonido Cardíaco Básico y Accesos Vasculares, Infertilidad: más vale prevenir que curar, Identificación y Manejo de lesiones del tracto Urinario Bajo en Cirugía Ginecoobstétrica.

---

---

<b>Avance y explicación sobre los resultados alcanzados</b>
---

Se ha logrado una mayor integración entre hombres y mujeres.
--

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

Por el momento no se observan obstáculos, sino oportunidades ya que los cursos de capacitación son en híbridos (presencial y/o 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:** 101. 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 81 acciones de capacitación y sensibilización en materia de derechos humanos y perspectiva de género, 46 fueron mujeres que concluyeron dichos eventos.

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

En el trimestre enero - junio de 2024 se realizaron 8 cursos: *Webinar:* Contribuyendo a la salud de las mujeres trabajadoras sexuales, Plan general para personas con discapacidad ante emergencias o desastres (Simulacro fin de semana), Conversatorio: Inclusión en salud: Reflexiones en el marco del día nacional contra la homofobia, lesbofobia, transfobia y biofobia, Evento XXI Aniversario de la revista Género y salud en cifras en el marco de la conmemoración del día internacional de acción por la salud de las mujeres, Curso: Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres, Inclusión de grupos vulnerables en protección civil, Plática: Masculinidades no hegemónicas y *Webinar:* Violencia vicaria.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El *Webinar*: Contribuyendo a la salud de las mujeres trabajadoras sexuales fue un evento dirigido al personal de salud con la finalidad de promover los derechos humanos de las mujeres trabajadoras sexuales evitando el estigma y la discriminación; con el Plan general para personas con discapacidad ante emergencias o desastres (Simulacro fin de semana) se buscó poner a prueba el Plan de Emergencia del INPer en su fase de impacto y de respuesta ante la afectación de un agente perturbador, como sismo de mediana magnitud en las condiciones más parecidas a las habituales, a fin de detectar áreas de oportunidad y modificar el plan de emergencia acorde a las necesidades.

A través del Conversatorio: Inclusión en salud: Reflexiones en el marco del día nacional contra la homofobia, lesbofobia, transfobia y biofobia se pretendió reiterar la importancia de sumar esfuerzos para continuar impulsando acciones y estrategias a favor de la igualdad de género con énfasis en grupos de atención prioritaria como la población LGBTTTIQ+.

Con el Evento XXI Aniversario de la revista Género y salud en cifras en el marco de la conmemoración del día internacional de acción por la salud de las mujeres dirigido a difundir información cuantitativa y cualitativa sobre temas de salud con perspectiva de género, con especial énfasis en poblaciones de grupos en condición de atención prioritaria, lo que ha contribuido a visibilizar las inequidades de género en la salud, particularmente en el acceso a los servicios y la calidad de atención con perspectiva de género e interseccionalidad.

A través del Curso: Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres se procuró identificar las obligaciones y compromisos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo que establecen las leyes y normas del país, por medio del curso Inclusión de grupos vulnerables en protección civil se intentó identificar estrategias para integrar algunos grupos vulnerables en acciones de prevención y preparación para fortalecer la capacidad de respuesta de la Institución.

Mediante la Plática: Masculinidades no hegemónicas se trató de brindar herramientas conceptuales para una reflexión encarnada sobre las masculinidades desde la perspectiva crítica de las masculinidades no hegemónicas y con el *Webinar*: Violencia vicaria se dio a conocer qué es la violencia a través de interpósita persona, recientemente incluida en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como las medidas para abordarla.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 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:** 101. 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 CONAHCyT.

#### 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, en una labor continua fomenta la participación de mujeres y hombres en las convocatorias de nuevo ingreso, promoción o permanencia al Sistema Nacional de Investigadores, así como al Sistema Institucional de Investigadores. No obstante, lo anterior se ha visto una mayor participación de mujeres en la obtención de dichos nombramientos.

Al 30 de junio dentro del Sistema Nacional de Investigadores contamos con 59 investigadores de los cuales 35 son mujeres y 24 hombres.

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

- Promover la generación de proyectos de investigación que coadyuven a disminuir la morbi-mortalidad materna y perinatal mediante la prevención, el diagnóstico temprano y el tratamiento, mejorar la calidad de vida de los pacientes y reducir el costo de su atención, tanto para las mujeres como para los hombres de nuestra población objetivo, en las convocatorias institucionales como en las convocatorias para desarrollo de proyectos con financiamiento externo.

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

- Divulgar y asesorar a las y los investigadores en convocatorias internas y externas para financiamientos de proyectos de investigación.  
En este primer trimestre se reportan en desarrollo, 28 proyectos de investigación, de estos, 17 cuentan con enfoque de género.

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Como resultado de priorizar la canalización de recursos al pago de publicaciones, al junio de este año se reportan 46 publicaciones de las cuales 22 cuentan con enfoque de género.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Al momento no se cuenta con la asignación presupuestal para el PPE022, por lo que esta situación dificulta la planeación del gasto, adicionalmente, las políticas y procedimientos respecto a la adquisición de material y sustancias químicas para los proyectos de investigación han retrasado su avance, ya que aun cuando los insumos se solicitan durante el primer trimestre, se reciben hasta el 4 trimestre.

No obstante, lo anterior se continúa con el financiamiento de proyectos y el pago de las publicaciones.



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. 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.
3. A partir del 2020 se recolecta información de manera anual que aporta evidencia empírica a la muestra total que es reportada en este indicador

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

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el primer trimestre se identificaron seis 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

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

expertos para elaboración de cuestionarios, 2) Procesos de licitación de adquisición de material y equipo para la encuesta, 3) Conclusión en la elaboración e integración de los cuestionarios y sus manuales de aplicación, 4) Programación del sistema de captura de la encuesta , 5) Capacitación y estandarización del personal de trabajo de campo y 6) Implementación de la encuesta.

Se ha iniciado con el diseño muestral y conceptual de la encuesta, consolidación de insumos de expertos para la elaboración de cuestionarios. Se estima un 17% de avance.

En el segundo trimestre se trabajaron los instrumentos, la programación y los manuales de capacitación. La contratación del personal, el protocolo fue aprobado por las comisiones del INSP. Se realizó el sistema de captura y seguimiento de la información y fue aceptada la licitación para los vehículos a utilizar en el operativo de campo.

### **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:** 101. 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

Las Mujeres profesionales de la salud o interesadas en salud que requieren aprender y actualizarse en temas de vanguardia en salud pública. El INSP ofrece en la una de sus plataformas los Cursos en Línea Masivos Abiertos "CLiMA".

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

La participación de las mujeres profesionales de la salud y las mujeres de la población abierta interesadas en salud sigue siendo un reto condicionado, debido a la doble carga laboral y a la poca disponibilidad de tiempo. Por tal motivo la plataforma CLiMA ofrece una excelente alternativa viable en la actualización del conocimiento en temas de relevancia en salud. El INSP y ESPM tienen un portafolio de cursos virtuales acorde a la mejor evidencia científica generada por el INSP y otras instituciones de alto nivel académico. La diversidad de los temas de salud incluye: aprendiendo lactancia y amamantamiento, atención a la mujer y al recién nacido, prevención del embarazo subsecuente en adolescentes, atención a las enfermedades transmitidas por vector y prevención de diabetes, entre otros. Estos cursos cuentan con validez oficial, respaldados por el INSP, otorgándose un certificado gratuito al terminar el curso, por lo que constituyen una opción real para la 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.

---

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

2. El acumulado al primer trimestre muestra que han finalizado el curso más de dos mil mujeres.
3. El acumulado al segundo trimestre muestra que han finalizado el curso son 7,620 mujeres que representa el 75.3%.

**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:** 101. 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 7 productos científicos reportados con perspectiva de género publicados, de los cuales 4 artículos reportan información desagregada para hombres y mujeres.

El acumulado al segundo trimestre, muestra 196 productos científicos, de los cuales 71 (36%) se reportan con perspectiva de género. De los productos reportados 56.3% presentan información desagregada por mujeres

---

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

y hombres, y el 39.4% reporta información sobre problemáticas que afectan mayoritariamente a la salud y/o bienestar de las mujeres.

**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:** 101. 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

Para reducir la brecha entre mujeres y hombres a nivel institucional se encuentra en operación el Grupo de Trabajo en Igualdad de Género y no Discriminación. Quienes realizan acciones y recomendaciones para promover un mejor ambiente institucional con igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres y la eliminación de prácticas discriminatorias en los diferentes ámbitos en la Institución. Para la funcionalidad del grupo de trabajo se realizan reuniones para establecer las actividades e información dirigida a las personas de la Institución. Las acciones y recomendaciones son estrategias para concienciar y sensibilizar a las personas por medio de cursos de capacitación, talleres, seminarios (con acreditación) y la difusión permanente de infografías con el pronunciamiento Cero tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual e Igualdad Laboral y No Discriminación.

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

No aplica

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

En el primer trimestre se realizó la primera sesión ordinaria del grupo de trabajo para establecer las prioridades institucionales y las próximas acciones, se ha realizado seguimiento a las acciones de igualdad del INSP. Se colaboró en la organización de los eventos conmemorativos del 8M. Se realizó material gráfico a partir de la información recolectada para prevenir la violencia laboral en el INSP. Se estima un 17% de avance en este indicador.

En este segundo trimestre se realizaron diversas acciones, se tuvo una reunión con alumnos para mostrar la agenda de trabajo y buscar colaboraciones, se trabajó material gráfico en diferentes temas como la no violencia y educación no sexista. Se participó en la organización de la conferencia "Prevención de la Violencia de Género: La perspectiva de las masculinidades" realizada el 25 de abril y en la videoconferencia Diversidades sexuales, de género y corporales realizada el 17 de mayo de 2024. Adicionalmente en el mes de abril se participó en el primer seminario de bibliotecas. Se impulsó la incorporación del logo de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación en la identidad institucional, para lo cual se realizaron diferentes reuniones al interior de la institución para que al inicio del tercer trimestre el logotipo sea incluido en los documentos oficiales. Se apoyó para la realización de la 2ª Feria de Salud Pública en Familia del INSP. Se realizó la revisión para incorporar la perspectiva de género en los lineamientos normativos para el diseño de operación, evaluación y validación de las unidades didácticas de la Escuela de Salud Pública de México.

### **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:** 101. 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 difundió desde el correo de cultura institucional infografías sobre el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, el rol de personas consejeras en denuncias de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, elementos de denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual e infografía en el marco del día internacional de las mujeres. El Comité de Ética este año difundió cursos de las plataformas de INMUJERES por ejemplo el curso de comunicación incluyente sin sexismo, curso de masculinidades, vida sin violencia y la igualdad entre mujeres y hombres. Se difundieron también los cursos de la CNDH.

Adicional, en él se realizó un conversatorio y una marcha silenciosa en el marco del 8 M, la información se puede consultar en <https://www.espm.mx/blog/marcha-simbolica-de-zapatos-rojos-una-lucha-incansable-por-los-derechos-de-las-mujeres/>

En la columna de conversaciones en salud pública de la jornada de Morelos se realizó una reflexión sobre los desafíos para la salud de las mujeres publicado en el marco del 8 de marzo (<https://www.lajornadamorelos.mx/opinion/8-de-marzo-reflexiones-sobre-los-desafios-para-la-salud-de-las-mujeres-2/>) hablando sobre el programa de especialidad para el bienestar comunitario (<https://www.lajornadamorelos.mx/opinion/conversaciones-de-salud-publica-65/>) y sobre la prevención del abuso sexual infantil (<https://insp.mx/informacion-relevante/la-importancia-de-priorizar-la-prevencion-del-abuso-sexual-infantil-en-morelos>)

El 1 de marzo se llevó a cabo una capacitación del comité de ética y personas consejeras sobre el “Procedimiento de Atención a Denuncias por parte de los Comités de Ética”. Así mismo una persona consejera realizó el curso Atención a casos de hostigamiento y acoso sexual en la APF, impartido en la plataforma del INMUJERES. También se encuentra en curso una capacitación sobre lenguaje a señas. En redes sociales se difundió aspectos clave de la equidad para fomentar un entorno familiar saludable y equitativo ([https://www.facebook.com/story.php?story\\_fbid=826480642849316&id=100064621632113&mibextid=qj2Om\\_g&rdid=tTqD7NZZBupJfk8h](https://www.facebook.com/story.php?story_fbid=826480642849316&id=100064621632113&mibextid=qj2Om_g&rdid=tTqD7NZZBupJfk8h))

En el segundo trimestre:

Se realizó la feria de salud pública en familia, se trata de un ejercicio de vinculación comunitaria y de la comunidad institucional donde se presentan actividades que realiza y coadyuvar a mejorar las condiciones de la población. Durante la feria hubo 40 stands temáticos y participaron en 6 talleres sobre temas como salud sexual y reproductiva, prevención de la violencia de género, cómo hacer una pasta dental, elaboración de composta, cómo hacer una revista de divulgación y aplicación de los primeros auxilios. Además, se realizaron 4 actividades lúdico-deportivas para promover estilos de vida saludables entre los asistentes. La información más completa se presenta en: <https://www.insp.mx/avisos/segunda-feria-de-la-salud-publica-en-familia-jornada-de-puertas-abiertas-en-el-insp> y en <https://www.espm.mx/blog/exito-rotundo-en-la-2da-feria-de-la-salud-publica-en-familia-organizada-por-el-insp/>

En redes sociales se publicaron temas relacionados con la lactancia materna, en trabajo no remunerado, cáncer de ovario, temas de partería, educación no sexista, datos sobre violencias particularmente homicidios y suicidios, entre otros. En el mes de junio se publicó la Gaceta INSP donde se abordan temas de reflexiones sobre los desafíos de la salud de las mujeres (<https://gaceta.insp.mx/reflexiones-sobre-los-desafios-para-la-salud-de-las-mujeres/>), el sesgo de sexo en la práctica de la medicina (<https://gaceta.insp.mx/el-sesgo-de-sexo-en-la-practica-de-la-medicina-la-isquemia-coronaria-aguda-en-mujeres/>), influencia del género al hablar de enfermedades no transmisibles (<https://gaceta.insp.mx/visibilicemos-la-influencia-del-genero-al-hablar-de-enfermedades-no-transmisibles/>), uso del lenguaje en salud pública (<https://gaceta.insp.mx/uso-del-lenguaje-de-genero-y-salud-publica/>)

En el marco del ciclo de seminarios sobre investigación y control de cáncer, en este trimestre se habló del Programa de tamizaje para cáncer colorrectal en Uruguay y de patrones de uso de productos de cuidado personal y su asociación con cáncer de próstata.

**ANEXO 2 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 plataforma <a href="http://clima.inspvirtual.mx/sitio/index.php">http://clima.inspvirtual.mx/sitio/index.php</a>, continúa ofreciendo los cursos en línea gratuitos relacionados con temas de vanguardia de la salud pública que aportan a estos temas como aprendiendo lactancia y amamantamiento, atención a la mujer y al recién nacido, Atención a enfermedades transmitidas por vector y la prevención de diabetes, en otros.</p> <p>Por medio de cultura institucional, se difundió información de <i>webinar</i> sobre la Violencia Vicaria, se difundió información sobre diversidad sexual, inclusiómetro de salud, pronunciamiento de cero tolerancia a HAS, etc. Por medio de difusiones el Comité de ética difundió información sobre ciudadanos alertadores, código de conducta, combate a la corrupción e impunidad, principio de imparcialidad, corresponsabilidad en la vida familiar, laboral y personal, discriminación contra las mujeres, entre otros.</p> <p>Se realizaron gestiones al exterior y al interior para la incorporación del logotipo de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación en la identidad institucional. Actualmente en la página web del INSP y en el intranet del INSP se encuentra incluido el logo <a href="https://insp.mx/">https://insp.mx/</a>; <a href="https://local.insp.mx/norma-mexicana-igualdad-no-discriminacion">https://local.insp.mx/norma-mexicana-igualdad-no-discriminacion</a>.</p>
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:** 101. 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 de Salud Sexual y Reproductiva y Prevención del Embarazo en la Adolescencia esté disponible y aseguraremos la participación de al menos del 70% anual.

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

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La plataforma CLiMA está en funcionamiento. En el primer trimestre de enero a marzo participaron 415 mujeres que aprobaron el curso sobre Salud Sexual y Reproductiva y Prevención del Embarazo en la Adolescencia, que representa un 65% del total de mujeres que terminan el curso.

Para el segundo trimestre el acumulado anual de mujeres que aprobaron el curso Salud Sexual y Reproductiva y Prevención del Embarazo en la Adolescencia fue de 668 (67.2%).

#### 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:** 101. 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

En México, las encuestas nacionales de salud iniciaron en 1986 con el propósito de hacer un diagnóstico cuantitativo del estado de salud de la población. En particular, para evidenciar las brechas en salud entre mujeres y hombres derivadas, entre otras, de las desigualdades sociales observadas a lo largo de la vida.

La evidencia científica demuestra que los roles de género asignados social y culturalmente a mujeres y hombres, en donde ellas son cuidadoras de la familia y ellos proveedores del hogar, repercuten en las brechas de desigualdad entre sexos. El contar con instrumentos de medición como las Encuestas Nacionales de Salud permite tener un panorama del estado de salud por sexo, y en particular de la situación del embarazo en la adolescencia, tomando en consideración que este evento tiene efectos en la salud de la madre y del recién nacido, así como en la reproducción de la desigualdad social y económica de las familias, sobre todo cuando estos embarazos son no planeados o no deseados.

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

No aplica.

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

Primer Trimestre:

1. Se realizó la programación de indicadores para el monitoreo de indicadores a partir de la ENSANUT Continua. Se trabajó en los contenidos para el informe que reporta los resultados de ENSANUT 2012, 2018-19, 2021 y 2022 en la ENAPEA, los cuales se pueden consular en el enlace: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/903214/Infografia\\_INFORME\\_ResultSIMS2023\\_VI3032024\\_VF\\_parasubirWEB.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/903214/Infografia_INFORME_ResultSIMS2023_VI3032024_VF_parasubirWEB.pdf). Se estima un avance del 20%.

Segundo Trimestre:

1. Se actualizaron los indicadores de monitoreo de la ENAPEA para 2023, a partir de la base de datos de ENSANUT Continua 2023, para ser actualizados en la página web del monitoreo de indicadores. Se estima un avance del 33%.

### **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:** 101. 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", es 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

En el segundo trimestre, la muestra acumula 2,936 personas visitantes de la página web comolehago.org, de las cuales 2,016 son mujeres.

---

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a cambios en Google Analytics, no se pudieron consultar los datos de abril 2024, por lo que se tiene una subestimación en las cifras presentadas



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. 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

Primer Trimestre:

1. Se realizó difusión sobre comolehago.org, particularmente el chat de esta página, en las redes sociales institucionales, con contenidos sobre la doble protección, en el marco de la conmemoración del día internacional del condón, y sobre cómo prevenir un embarazo y evitar enfermedades de transmisión sexual. Se estima un avance del 25%

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Segundo Trimestre:

1. Se realizó difusión a través de la página institucional del INSP y sus redes sociales sobre la página web comolehago.org como fuente información confiable para resolver dudas sobre métodos anticonceptivos (<https://www.instagram.com/p/C59YsGpPhr4/>) y para resolver dudas sobre sexualidad (<https://www.instagram.com/p/C6C9-7QOnCj/>).
2. Durante la Feria de Salud Pública en Familia, realizada en el INSP el 28 de junio, se dio difusión a la página comolehago.org como herramienta fundamental para conocer y ejercer los derechos sexuales y reproductivos de los adolescentes. Se estima un avance del 50%.

### 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:** 101. 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

Las mujeres adolescentes que pudieran estar en riesgo de desarrollar un embarazo 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, con perspectiva de género, derivadas del embarazo en esta etapa de la vida de las personas en México. 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.

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

No aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Primer trimestre:

1. Se planea realizar 5 actividades para el monitoreo del indicador: 1) Identificación de productos científicos, artículos, reportes técnicos, presentaciones en congresos, documentos de divulgación, fact-sheets sobre prevención del embarazo adolescente para desarrollar este año, 2) Mapeo de las y los líderes de los productos científicos, 3) Elaboración del 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 en foros según sea el caso.
2. Se está trabajando en tres borradores, dos manuscritos para la revista Salud Pública de México: 1) Monitoreo de indicadores de prevención del embarazo en adolescentes y 2) Búsqueda y utilización de servicios de salud sexual y reproductiva en adolescentes con inicio de vida sexual. De manera adicional se trabajó en un borrador para divulgación sobre el embarazo en adolescentes para la columna de Conversaciones de salud pública de la Jornada de Morelos. Se estima un avance de 17%.

Segundo trimestre:

1. Se revisaron galeras de dos artículos para ser publicados en la revista Salud Pública de México: 1) "Monitoreo de indicadores de prevención del embarazo en adolescentes" y 2) "Búsqueda y utilización de servicios de salud sexual y reproductiva en adolescentes".
2. Adicionalmente, se revisaron galeras y fue publicado el artículo "Comprehensive sexuality education as a strategy to prevent teenage pregnancy in predominantly Indigenous communities of Chiapas, Mexico: context, scope and implementation feasibility" en la revista Sex Education, 1-17. <https://doi.org/10.1080/14681811.2024.2361058>.
3. Se publicó el artículo ¿Cuáles son los contextos que favorecen el uso del condón en adolescentes? en la revista Estudios Demográficos y Urbanos, 2024. DOI: 10.24201/edu.v39i1.2165
4. Se publicó el artículo Factores Socioculturales: Embarazo adolescente subsecuente proyecto de vida, Morelos, México. 2012-2022 en la revista Horizonte Sanitario 2024. DOI: 10.19136/hs.a23n1.5678
5. Se publicó la colaboración "Embarazos en adolescentes y los riesgos para la salud: una preocupación en la agenda de salud pública" en la columna Conversaciones de salud pública en la Jornada Morelos, 29 de abril 2024.
6. Se envió resumen de propuesta de ponencia para el XI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población 2024. En este mismo trimestre se envió la versión completa del trabajo para participar en dicho congreso.  
Se estima un avance de 35%.

### 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:** 101. 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 y población adolescente que pueda acceder a información basada en evidencia científica por medio del acceso a las herramientas digitales en prevención del embarazo en la adolescencia, Cursos 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, prácticas y actitudes de los prestadores de servicios de salud no son adecuados; además no se emplean manuales o protocolos específicos para tratar a esta población. El personal de salud no está actualizado o recibe pocas horas de capacitación en temáticas elementales como planificación familiar y consejería. Por otro lado, la demanda de servicios es baja los que puede explicarse por factores como la falta de conocimientos, la presencia de actitudes desfavorables y la carencia de competencias específicas y de autoeficacia para el ejercicio de una sexualidad saludable. Por esto, es necesario ofrecer herramientas a los adolescentes que les ayuden a acercarse a los servicios de salud sexual y reproductiva a través de medios que estos prefieran. En el 2015, el INSP y el INMUJERES lanzaron dos herramientas digitales para mejorar la salud de los adolescentes: 1) Curso de Salud Sexual y Reproductiva, dirigido a prestadores de salud y que ha sido tomado por más de 22 mil 2) Página web comolehago.org dirigida a población adolescente para resolver sus dudas sobre sexualidad y uso de métodos anticonceptivos, entre otras. Es necesario continuar con el avance en la actualización y el mantenimiento de las plataformas digitales.

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

No aplica.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Primer Trimestre:

1. Para el monitoreo del indicador se han propuesto realizar tareas generales: 1) Identificación de acciones para la 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 detectaron temas y textos específicos de la página web comolehago.org para realizar material de difusión, se elaboraron borradores de videos cortos sobre ITS, así como propuestas de mejora visual para algunos contenidos de la página web. Se estima un porcentaje de avance del 17%.

Segundo Trimestre:

3. Se trabajaron propuestas de contenidos sobre menstruación para la página web comolehago.org. Para la plataforma CLIMA se están trabajando propuestas de contenido sobre educación sexual integral. Se estima un porcentaje de avance del 33%.

### 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 630. Estrategia nacional de prevención del embarazo adolescente.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres adolescentes de 12 a 19 años de edad a nivel nacional.

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

Existe una clara necesidad de continuar generando evidencia científica que apoye las acciones del Estado Mexicano para reducir el embarazo en la adolescencia.

En este sentido la investigación y el diseño de acciones enfocadas a prevenir embarazos a edades tempranas son fundamentales. El INSP es una de las principales fuentes de información científica robusta para la prevención del embarazo en la adolescencia en México, y contribuye a la identificación de esta problemática con perspectiva de género, mediante la elaboración de manuscritos, capítulos de libros, reportes de investigación, participaciones en congresos y en medios de comunicación; así como en el monitoreo del porcentaje de avance de otro tipo de indicadores que generalmente no son contabilizados en la ENAPEA o por otras instituciones, tales como revisión de documentos normativos, dictamen de proyectos o productos científicos, entre otros.

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

No aplica.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### Primer Trimestre:

1. Como parte de las actividades, se formó parte del Comité Dictaminador de proyectos en el marco del Fondo del Bienestar y Avance de las Mujeres (FOBAM). Se presentó en el GIPEA realizada en marzo 2024, algunas acciones realizadas en el marco de la ENAPEA, particularmente los aspectos relacionados con la página web comolehago.org y el lanzamiento del módulo de prevención del embarazo subsecuente. En el marco del grupo de trabajo de indicadores de la ENAPEA, se realizó la revisión de los lineamientos de trabajo, se tuvo una reunión bilateral en enero, se participó en la sesión ordinaria realizada el 22 de febrero. En marzo 2024, se participó en la reunión del Comité Técnico Especializado de Población y Dinámica Demográfica y en la reunión interinstitucional relacionada con el Chat comolehago.org.

#### Segundo trimestre

1. Se desarrollaron materiales digitales para ser utilizados en la 2ª Feria de Salud Pública en Familia del INSP realizada el 28 de junio.
2. Se participó en la Feria de la Salud del Colegio Don Bosco sede Morelos con un stand sobre derechos sexuales de adolescentes y jóvenes, se hizo presentación y se realizó un taller sobre "Prevención del embarazo en la adolescencia y proyecto de vida".
3. Se asistió a la 1ª Sesión extraordinaria del Comité Técnico Especializado de Población y Dinámica Demográfica.

### 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 131. Otorgar atención ambulatoria.

#### Definición de la población objetivo

En el segundo trimestre, en el área ambulatoria se captó una muestra de 576 pacientes con patologías perinatales y/o reproductivas complejas o con riesgo de desarrollarlas.

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

En el Instituto Nacional de Perinatología, operamos bajo los principios de igualdad y equidad en la prestación de servicios médicos, garantizando que todas las personas que acuden reciban la misma atención y calidad de servicio. Por lo tanto, no existe ninguna brecha, distinción o desigualdad entre hombres y mujeres.

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

—

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se alcanzó un nivel de satisfacción del 94% en atención ambulatoria.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

No hubieron.

**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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 136. Abastecer oportunamente medicamentos.

#### Definición de la población objetivo

Pacientes ginecológicos, obstétricos y recién nacidos.

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

Los pacientes masculinos atendidos en el Instituto solo son aquellos productos de las pacientes ingresadas en la resolución de embarazo.

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

Se realiza la validación de las prescripciones médicas y se ha racionalizado el suministro de unidades en el área hospitalaria.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se mantiene el surtimiento de medicamentos mediante la prescripción electrónica en los diferentes turnos y a todos los servicios hospitalarios de adultas, suministrando por dosis individualizada favoreciendo el acceso a los medicamentos de forma oportuna, además se realiza el abastecimiento mediante dispensación automatizada en los servicios de cuidados intensivos adultos y urgencias los cuales son reabastecidos durante los tres turnos de atención médica.

#### 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.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 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 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)

Ha continuado el incremento de prácticamente todo el quehacer de atención médica a lo largo de estos primeros seis meses del año, lo que deriva de la apertura de las consultas y cirugías en turno vespertino, aprovechándose así mejor la capacidad instalada institucional lo que ha permitido ampliar la cobertura de mujeres con necesidades de atención especializada en temas de ginecología, obstetricia y salud perinatal.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

134. Otorgar atención hospitalaria.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De acuerdo con los resultados obtenidos, los egresos hospitalarios por mejoría o curación han sido principalmente de mujeres dando cuenta del 80.4% del total, lo que coloca al indicador únicamente 1.3% por debajo de la meta planteada.

El total de mujeres que egresaron por mejoría o curación rebasó la meta por 12.9% y el total de egresos hospitalarios incrementó en 14.6%. En ambos casos los incrementos se han presentado gracias a la contratación de personal para atender en el turno vespertino, lo que sucedió desde finales del año pasado.

137. Mejorar la calidad de la atención a la salud.

En este caso, aunque el indicador muestra una reducción relativa de 3.4% con respecto de la meta, se observa que también ha habido importantes incrementos tanto en lo que corresponde a los procedimientos quirúrgicos de alta especialidad realizados a mujeres (V1) con 19.8% al alza, como en el total de procedimientos realizados (V2) que muestra un aumento de 27% sobre la meta. En ambas variables estos incrementos derivan del mayor número de aperturas de expediente que se han podido realizar por contar con la posibilidad de otorgar servicios vespertinos.

Más de la mitad de las cirugías alta especialidad se practicó en población femenina (56.7%).

149. Reforzar acciones contra la obesidad.

La tasa de egresos de mujeres con obesidad continúa ubicándose en niveles elevados, 38.1% en este semestre, que prácticamente es la misma proporción establecida como meta; sin embargo, es preocupante por los riesgos tanto maternos como perinatales que presentan las pacientes gestantes que padecen de este trastorno. Por lo anterior es que se hacen esfuerzos por tratar de regular el índice de masa corporal de estas pacientes a través de educación sobre nutrición, así como la medición y seguimiento de indicadores de glucosa, triglicéridos, colesterol, entre otros.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se reitera que uno de los obstáculos más importantes a los que nos enfrentamos es la reducida capacidad instalada de las terapias neonatales, lo que reduce la posibilidad de recibir a un mayor número de mujeres gestantes con factores de riesgo, pero además propicia la presentación de brotes infecciosos entre los neonatos, quienes de por sí se encuentran en condiciones vulnerables por tratarse de pacientes prematuros y muchos de ellos con patologías múltiples.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. 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)

La implementación de las consultas de turno vespertino, que se llevó a cabo en el último trimestre de 2023, ha permitido incrementar la productividad de este servicio.

#### 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**

El total de consultas otorgadas en este semestre fue de 63,837 (V2), que comparadas con las programadas (58,378), muestran un incremento de 9.4%, y de todas ellas el 58,539 (91.7%) fueron dirigidas a pacientes de sexo femenino (VI), mostrando un incremento de 9.35% respecto de la meta establecida (58,378).

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

La poca capacidad que se tiene en las terapias neonatales imposibilita incrementar la cobertura de la población objetivo de mujeres embarazadas y con factores de alto riesgo, por tener sistemáticamente saturadas las terapias neonatales.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 137. Mejorar la Calidad de Atención a la Salud

#### Definición de la población objetivo

Número de mujeres posibles de atender con probable diagnóstico de VIH/SIDA y otras ITS, a través del uso eficiente de los recursos económicos, humanos, materiales y tecnológicos disponibles en la Institución

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

La brecha de desigualdad que hay entre hombres y mujeres, es la diferencia que persiste en cualquier ámbito, entre los géneros femenino y masculino, vinculado con el grado de participación, acceso y oportunidades, así como las relacionadas con las remuneraciones y beneficios, el control y uso de los recursos sociales y culturales, incluyendo los derechos y libertades; en donde México es parte del porcentaje de países con mayor desigualdad.

Por esta razón, la participación como parte de las políticas públicas el Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”, contribuye a realizar acciones tendientes a satisfacer necesidades en el ámbito de la atención médica, en beneficio de la mujer y la población en su conjunto, a través del Programa P016 “Prevención y atención del VIH/SIDA y otras ITS”.

Por lo que, se considera que el Hospital General de México favorece con sus acciones a la atención de la brecha de desigualdad, al brindar cuidados médicos a la población sin distinción de género, raza, religión o condición social, especialmente a las mujeres que acuden en demanda de servicios médicos.

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

La ejecución del Programa P016 “Prevención y atención de VIH/SIDA y otras ITS” en el Hospital General de México tiene una asignación de recursos para el ejercicio de 2024 de \$ 1,752,338.00 y acciones específicas para la detección y seguimiento de pacientes mujeres con VIH/SIDA y otras ITS, por lo tanto, se encuentran asignados los recursos en el Presupuesto de la Institución.

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

Acciones Afirmativas con los recursos asignados al Programa P016 "Prevención y atención del VIH/SIDA y otras ITS" se reporta la productividad acumulada al mes de junio

Conceptos	Total
<b>Consultas</b>	
Consultas de primera vez: 2,520	
	<b>5,225</b>
Consultas Subsecuente: 2,705	
Ingresos Hospitalarios	<b>239</b>
Egresos Hospitalarios	<b>228</b>
Días Estancias	<b>3,377</b>
Promedio Días Estancia	<b>14.81</b>
Días Paciente	<b>3,555</b>
Días Cama	<b>4,550</b>
Porcentaje de Ocupación Hospitalaria	<b>78.1</b>
<b>Estudios de VIH/SIDA y otras ITS</b>	
• Mujeres 830	
• Hombres 905	
	<b>1,735</b>
<b>Estudios positivos de VIH/SIDA y otras ITS</b>	
• Mujeres 14	
• Hombres 53	
	<b>67</b>

**Educación para la Salud:**

En cumplimiento a las actividades de atención médica, el Hospital, continúa incrementando los temas de Educación para la Salud que son dirigidas hacia los y las pacientes en la Institución a fin de apoyar a la población para tener mejor calidad de vida y continuar con el seguimiento y control del tratamiento. A continuación, se describen los temas relacionados que se dieron a la población en el 2° trimestre 2024.

Temas de Educación para la Salud Segundo Trimestre 2024	Mujeres	Hombres	Total
Prevención de Cáncer de Mama "Autoexploración"	763	268	1,031
Prevención de Enfermedades de Transmisión Sexual con Énfasis en VIH	481	176	657
Prevención de Cáncer Cervicouterino	350	193	543
Parto humanizado	351	0	351
Prevención de Cáncer de Próstata	185	109	294
Violencia Intrafamiliar	189	104	293
Lactancia Materna	250	33	283
Cuidados en el Hogar Durante el Tratamiento de Radioterapia	96	18	114
Cuidados Previos y Posteriores a la Quimioterapia	74	15	89
Cuidados en el Tratamiento de Braquiaterapia en Cáncer Cervicouterino	70	6	76
Estilos de Vida Durante el Embarazo	74	1	75
Vacunación en Embarazadas	6	4	10



**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)				
Total	2,889	927	3,816	

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Acciones específicas hacia el género femenino, atención médica, a pacientes con VIH/SIDA y Otras ITS, en el 2º trimestre en el ejercicio 2024, al Programa PO16 Prevención y Atención del VIH/SIDA y Otras ITS.</p> <p>Para la evaluación del Programa se cuenta con 2 indicadores, Porcentaje de Pacientes Mujeres Detectadas con VIH/SIDA y Otras ITS y el indicador Porcentaje de Mujeres que Dijeron Estar Satisfechas con la Atención Médica Recibida en el Área de VIH/SIDA y Otras ITS</p> <p>El indicador Porcentaje de Pacientes Mujeres Detectadas con VIH/SIDA y Otras ITS, alcanzó un resultado en el indicador de (14/830)=1.7 %, menor a la meta programada de (39/1,880)=2.1%, por lo que el nivel de cumplimiento quedo en (1.7/2.1)81.0%, el indicador quedo por abajo de la meta por 4 décimos; también en las variables absolutas se observa, la variable V1, decreció en 25 mujeres menos, respecto a la meta programada y la variable V2, también decreció 1,050 mujeres que se realizaron la prueba, el decremento de las solicitudes está en función de la demanda para la detección en este periodo.</p> <p>El indicador Porcentaje de Mujeres que Dijeron Estar Satisfechas con la Atención Médica Recibida, alcanzó un resultado de (77/82) =93.9% menor a la meta programada de (41/42)=97.6%; por lo que el nivel de cumplimiento quedo en (93.9/97.6)96.2%, el indicador quedo por abajo de la meta en 3 unidades; sin embargo en las variables absolutas, la variable V1 se incrementó en 36 personas más satisfechas en la atención médica, respecto a la meta programada y la variable V2, quedo en 40 personas más. Esto debido a que hasta este mes de junio se levantó la mitad de las encuestas de todo el periodo, pero el resultado es adecuado quedando en semáforo verde</p> <p>Cabe destacar que en el género masculino se programaron para la prueba de VIH un total de 905 de las cuales resultaron positivo 53 varones alcanzando un índice del (53/905) = 5.9% lo que se resalta es que en el género masculino refleja un índice más alto de portadores.</p>

Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>En materia de orientación, educación y prevención a la salud de la población, es una oportunidad que las Instituciones de Salud tienen, ya que es uno de los canales más adecuados para orientar, dirigir, abordar y transmitir estos conceptos en lenguaje ciudadano con el propósito de que tanto pacientes y familiares, conozcan la mejor forma de llevar y controlar su enfermedad que le ayude a elevar su calidad de vida y así como abatir los índices de infectados por VIH/SIDA y otras ITS. Sin embargo, el obstáculo al que se enfrentan las Instituciones son los recursos disponibles para incrementar estas actividades y ampliar la cobertura en la atención, por lo tanto, el objetivo principal es la educación y la prevención de la salud.</p>

**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:** 132. Otorgar atención hospitalaria y consulta médica de especialidad para las mujeres en el Hospital de la Mujer.

#### Definición de la población objetivo

Población femenina que requiere de los servicios de ginecología, obstetricia y oncología que ofrece el Hospital de la Mujer, así como la atención especializada del recién nacido, lo anterior se basa de acuerdo a su capacidad física instalada de la unidad.

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

La brecha de desigualdad de género se enmarca en un entorno social, jurídico y cultural donde los privilegios de un colectivo en cuanto al trato, atención y cuidado recibido está por encima del otro, afectando la vulnerabilidad y derechos de este último.

En el Hospital de la Mujer se garantiza que la atención médica ofrecida a la población sea con total igualdad entre mujeres y hombres, teniendo como prioridad otorgar servicios de salud en beneficio de la población que lo requiere.

Población femenina que demanda los servicios especializados en embarazo de alto riesgo y en Neonatología de sus neonatos.

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

El hospital realiza acciones de mantenimiento al equipo mobiliario obsoleto y en mal estado de las áreas hospitalarias.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con relación al porcentaje de mujeres egresadas por mejoría. Durante el primer trimestre el indicador quedo dentro de lo programado, en su interior cumple  $(4,289 / 4,344 * 100 = 98.7\%)$ . Este resultado se ajusta a lo programado, con una pequeña variación en razón del mantenimiento correctivo y preventivo que se realiza en el mobiliario médico disminuyendo ligeramente la disponibilidad de camas hospitalarias.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
Siendo que la continuidad en las actividades hospitalarias permite el alcance de la meta programada, el hospital mantendrá un enfoque dirigido al mantenimiento general y preventivo del equipo obsoleto y en mal estado en beneficio de las pacientes y la seguridad en su atención y estadía hospitalaria.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Prevención y atención contra las adicciones

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** Y00

**Nombre de la UR:** Comisión Nacional de Salud Mental y Adicciones (CONASAMA)

**Clave del Pp:** E025

**Nombre del Pp:** Prevención y atención contra las adicciones

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 138. Fortalecer la prevención y atención de las adicciones con perspectiva de género

#### Definición de la población objetivo

Para efectos de la cuantificación de las poblaciones, se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

**POBLACIÓN POTENCIAL.** La población de entre 6 y 65 años del país, eventualmente susceptible de consumir sustancias adictivas.

**POBLACIÓN OBJETIVO.** La población de entre 6 y 65 años del país, derivado del cambio en el panorama epidemiológico nacional, al adelanto de la edad de inicio de consumo y por abarcar un segmento de la población altamente vulnerable, se considera el mismo rango de edad que la población potencial.

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

La Secretaría de Salud, a través de la Comisión Nacional de Salud Mental y Adicciones, de manera periódica realiza encuestas para conocer la situación en que se encuentra el consumo de sustancias psicoactivas entre la población. Dichas encuestas se realizan a nivel nacional, cuentan con representatividad estatal, y desagregan los datos considerando sexo y rangos de edad.

La última fue la Encuesta Nacional de Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco 2016-2017 (ENCODAT 2016-2017) que se efectuó entre población de 12 a 65 años de edad, en hogares.

La ENCODAT 2016-2017 reporta que 14.9 millones de mexicanos son fumadores actuales: 3.8 millones de mujeres y 11.1 millones de hombres; de los cuales 5.4 millones fuman diariamente y 9.4 millones fuman de forma ocasional.

La población de 12 a 65 años de edad, reporta que el 17.6% fuma tabaco ocasionalmente; lo cual representa a 14.9 millones de fumadores mexicanos; de los cuales, el 8.7% (3 millones 812 mil) son mujeres y el 27.1% (11 millones 78 mil) son hombres.

En lo que respecta a Alcohol, 71% de la población de 12 a 65 años ha consumido alcohol alguna vez en la vida (80.1% hombres y 62.6% mujeres).

La posible dependencia al alcohol fue de 2.2% (1.8 millones) (hombres 3.9% y mujeres 0.6%)

En población adolescente, 12 a 17 años, el consumo excesivo al alcohol fue de 0.8 (115 mil) (0.9% hombres y 0.7% mujeres).

En el rubro de drogas ilícitas, del rango de 12 a 65 años, 9.9% las ha consumido alguna vez en la vida (15.8% hombres y 4.3% mujeres), 2.7% las ha consumido en el último año (4.4% hombres y 1.1% mujeres) y 1.4% en el último mes (2.6% hombres, 0.4% mujeres).

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

Un 1.3% ha consumido drogas médicas alguna vez (1.7% hombres, 0.9% mujeres).

Un 8.6% ha consumido marihuana alguna vez en la vida, 2.1% en el último año (1.8 millones) y 1.2% en el último mes.

Un 3.5% ha consumido cocaína alguna vez en la vida, 0.8% en el último año y 0.4% en el último mes.

El consumo de otras drogas ilegales presenta prevalencias iguales o inferiores al 1.1% para el consumo alguna vez, de 0.2% en el último año y de 0.1% en el último mes.

La edad de inicio de consumo de drogas es de 17.8 años (hombres 17.7 y mujeres 18.2).

Con respecto a la población adolescente (12-17 años), la ENCODAT muestra que: 6.4% ha consumido cualquier droga alguna vez, el 3.1% lo ha hecho en el último año (437 mil) y el 1.2% en el último mes.

6.2% ha consumido drogas ilegales alguna vez (6.6% hombres y 5.8% mujeres), 2.9% en el último año y 1.2% lo ha hecho en el último mes.

5.3% ha consumido marihuana, 1.1% cocaína y 1.3% inhalables alguna vez.

Con relación a 2011, el consumo en adolescentes incrementó tanto en hombres como en mujeres, particularmente el de marihuana; en tanto que el consumo de cocaína e inhalables permaneció estable.

Los datos de la ENCODAT señalan la necesidad de reforzar las acciones desarrolladas para reducir la demanda de drogas. Dado los aumentos en el consumo de sustancias con respecto a años anteriores, resulta urgente ampliar la política de prevención y tratamiento; así como dirigir acciones de prevención en edades previas al consumo.

En lo que concierne a la población de mujeres, se observan incrementos significativos, especialmente entre población menor de 18 años.

De acuerdo con la información que recopila el Observatorio Mexicano de Salud Mental y Consumo de Drogas, en 2021, 19,377 mujeres solicitaron atención debido al consumo de sustancias psicoactivas. El promedio de edad de dicho grupo fue de 28.9 años. En cuanto al estado civil, se identificó que el 60% eran solteras, el 16.1% en unión libre, el 11.6% casadas, el 6.98% separadas, 2.7% divorciadas, y 2% viudas. Respecto a la escolaridad, el 38.7% tenía secundaria, el 27.0% bachillerato, el 13.6% primaria, el 13.3% estudios superiores, el 3.8% estudios técnicos, el 1.6% posgrado, y el 1.2% no tenía estudios.

De acuerdo con la droga de impacto, es decir, la sustancia declarada por la solicitante de tratamiento como la principal droga que motivó la atención se identificó que el 36.6% acudieron debido al consumo de estimulantes de tipo anfetamínico, el 30.8% por consumo de alcohol, el 11.9% por consumo de cannabis, el 9.6% por consumo de tabaco, el 4.2% por consumo de cocaína, el 2.1% por consumo de inhalables, el 1.6% por consumo de tranquilizantes, el 1.5% por consumo de opioides, principalmente. Las principales entidades en las que se solicitó tratamiento fueron la Ciudad de México (10.7%), Baja California (8.9%), Guanajuato (8.6%), Jalisco (8.6%), Estado de México (7.5%) y Chihuahua (5.8%). Cabe señalar que, de acuerdo con lo reportado, la edad de inicio del consumo de la droga de impacto de las mujeres que solicitaron la atención fue de 16.14 años\*

Con el fin de ampliar el diagnóstico, se presentan los resultados de personas usuarias de sustancias psicoactivas que acudieron a solicitar tratamiento a los Centros Comunitarios de Salud Mental y Adicciones durante el periodo que comprende del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, en el rubro de droga de mayor

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

impacto (sustancia que desde la percepción del paciente le ha provocado mayor daño en su salud y/o en otras esferas de su vida) se encontró que:

El primer lugar lo ocupó el alcohol con un 28.60% del total de pacientes; de este porcentaje, los hombres representaron 66.95% y las mujeres el 33.05%

El segundo lugar como droga de impacto fue para la metanfetamina (cristal), con un 26.86%; del cual los hombres representaron el 75.65% y las mujeres el 24.35%.

#### Género

En México se cuenta con diversos estudios sobre género y el consumo de drogas, en los que se muestra que las mujeres tienen menores posibilidades de poder acceder a los servicios preventivos y/o de tratamiento; que éstos en su mayoría no cuentan con una perspectiva de género; que la investigación sobre daños y consecuencias se basan primordialmente en la biología de los hombres; que es escasa la capacitación de los equipos de salud sobre el género.

Scheinkman (2010) señala que "aún con todos los cambios recientes en los roles de la mujer y su posición en el mundo provocado por la anticoncepción y la independencia económica, las mujeres aún sufren de una herencia de desigualdad que se aplica a la vida emocional de las parejas" y esta condición se refleja también en la vida de las mujeres que consumen alcohol.

"Las mujeres tienen tensiones al interior de su hogar, por ejemplo cumplir con la doble jornada de trabajo, la violencia familiar donde son objeto de violencia por parte de su pareja y/o cualquier otro varón de la familia (padre, hermano, etc.), la depresión porque se ven y sienten devaluadas; algunas mujeres se vinculan sentimentalmente con su pareja haciendo uso del alcohol; sentirse culpables por pensar que no cumplen a cabalidad los roles de madres-esposas, o simplemente de mujeres "decentes" y cuando beben son percibidas con mayor accesibilidad a su sexualidad. Además, hay una fuerte tendencia social a que cuando las mujeres beben se rompen los vínculos familiares y las redes sociales que la rodean, suelen quedar en el olvido o abandono, lo que dificulta aún más salir del problema. Por lo tanto, la constitución de los cuerpos biológicos, los mandatos sociales en los géneros y los contextos culturales e históricos son determinantes en la forma diferenciada de enfermar de las mujeres y hombres."

Con base a lo anterior, la CONASAMA considera que es necesario fortalecer las acciones de prevención del consumo e iniciarlas en etapas tempranas, a partir de los 6 años de edad, otra de las acciones, es reforzar la detección oportuna del consumo, en etapas iniciales o antes de que se reporte; para ello, se continuará con la implementación de diversas acciones que se enfocan no solamente en la prevención sino también en el tratamiento, incorporando la perspectiva de salud mental con enfoque de género, obteniendo resultados medibles por medio de los siguientes indicadores:

- . Porcentaje de mujeres con problemas de consumo de sustancias psicoactivas y/o condiciones de salud mental que acuden a consulta.
- . Porcentaje de personas de 6 años en adelante que participan en acciones de prevención del consumo de sustancias psicoactivas y/o de salud mental.
- . Porcentaje de acciones de apoyo psicológico y social a mujeres sobrevivientes de violencia y/o familias.
- . Porcentaje de acciones de la Estrategia de Prevención del consumo de drogas dirigidas a las mujeres.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas

No se registran acciones afirmativas implementadas.

## ANEXO 2 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 desempeño de las unidades en este primer semestre 2024 muestra cifras alentadoras con respecto al cumplimiento del alcance de las metas.

Referente a la atención de mujeres con problemas de consumo de sustancias psicoactivas y/o con condiciones de salud mental se logró un desempeño óptimo impactando a 32,173 personas atendidas, rebasando la meta asignada en un 127.92% cifra asociada al creciente consumo de sustancias psicoactivas y por ende de trastornos mentales en mujeres que ha suscitado un mayor número de solicitud de atenciones en las unidades operativas beneficiando el pronóstico de estas al recibir una atención integral y rebasando con un número significativo la meta asignada.

Con relación a las acciones de prevención del consumo de sustancias psicoactivas y /o de salud mental a personas de 6 años en adelante. en las 32 entidades federativas del país la meta se cubrió de manera eficiente alcanzando un 109.11% derivado de la sensibilización y capacitación al personal operativo en temas de género e inclusión para lo cual se han realizado detecciones oportunas para la atención del consumo de sustancias y trastornos de salud mental dirigidos a las mujeres impactando favorablemente la meta establecida.

Con respecto al apoyo psicológico y social a mujeres sobrevivientes de violencia y/o familias, se obtuvo una cifra cercana a la programada, impactando a 424 personas de 430 que correspondía a la meta con un 98.6%, cifra pertinente para este primer semestre, estas cifras han sido resultado de la ampliación de servicios en las unidades operativas en los cuales ahora se brinda atención incluyendo la perspectiva de género donde se han logrado realizar acciones de acompañamiento para casos específicos logrando una cifra optima de acuerdo a la meta establecida.

Considerando las acciones de prevención del consumo de sustancias psicoactivas en mujeres en este primer semestre se realizaron 262 acciones que destacan sobre las 115 sugeridas como consecuencia de la sensibilización en el personal operativo sobre la necesidad de concientizar a la población sobre la equidad de género a través de acciones específicas dirigidas a las mujeres como es el caso de las "10 recomendaciones para evitar que las mujeres consuman drogas" o las actividades referentes al día Naranja.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

A pesar de observar resultados óptimos en este primer semestre se considerarán acciones para mantener el compromiso de las unidades ante la captura de sus actividades en el sistema de información de los Consejos Estatales Contra las Adicciones y de la misma forma se generarán estrategias de capacitación para dotar de más herramientas a los equipos operativos a fin de eficientar las intervenciones para esta población.

## 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 137. Mejorar la calidad de la atención a la salud de las mujeres

### Definición de la población objetivo

Mujeres embarazadas, en cualquier trimestre del embarazo, que reciben una dosis de vacuna contra la influenza estacional, de las áreas de responsabilidad de la Secretaría de Salud

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

El embarazo se acompaña de un estado de inmunosupresión transitoria, lo que se asocia a mayor riesgo de enfermedad grave asociada a influenza. La vacunación provee protección contra el riesgo de infección y de complicaciones por este padecimiento en las mujeres gestantes. Diferentes estudios documentan que la vacuna vs influenza aplicada en cualquier trimestre del embarazo disminuye no solo el riesgo de neumonía en las mujeres embarazadas, sino también en sus hijos después del parto, durante los primeros 6 meses de vida. La vacunación es un procedimiento eficaz y seguro que puede salvar muchas vidas de las mujeres en este estado fisiológico.

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

Aplicación de una dosis de vacuna contra la influenza estacional a las mujeres embarazadas en cualquier trimestre del embarazo, en los meses de enero-marzo y octubre-diciembre

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre del ciclo presupuestario 2024 se reporta la aplicación de 243,050 dosis de vacuna contra la influenza estacional, a las mujeres embarazadas, sin derechohabencia de las áreas de responsabilidad de la Secretaría de Salud con un logro de 25.48% quedando con 5.48 puntos porcentuales por arriba de la meta programada para el periodo (20%)

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se alcanzó la meta programada para el primer semestre 2024, debido a la demanda por parte de las mujeres embarazadas, además de contar con recursos físicos y humanos para la aplicación de la vacuna.



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Prevención y Control de Sobrepeso, Obesidad y Diabetes.

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** 310

**Nombre de la UR:** Dirección General de Promoción de la Salud

**Clave del Pp:** U008

**Nombre del Pp:** Prevención y Control de Sobrepeso, Obesidad y Diabetes

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 276. Reforzar las acciones contra la obesidad y sus complicaciones con perspectiva de género

#### Definición de la población objetivo

Población estatal en general, especialmente aquella con prevalencia de mala alimentación, sobrepeso y obesidad, así como otros factores de riesgo para el desarrollo de enfermedades no transmisibles y transmisibles, tanto en entornos públicos como en laborales y escolares.

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

En México se ha documentado desde hace varias décadas una transformación de su escenario epidemiológico, la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT)<sup>16</sup> 2021 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 7.8%, mientras que la talla baja se encuentra en el 12.6%, respecto al comportamiento alimentario, del grupo de alimentos recomendables para consumo cotidiano, existe un bajo consumo de frutas, verduras y leguminosas (agua sola: 86.8%, grupo lácteos: 65.4%, frutas 53.9%, verduras 28%, leguminosas 15%), y un alto consumo de alimentos no recomendables principalmente bebidas azucaradas (86.8%), botanas, dulces y postres (53%).

<sup>16</sup> Secretaría de Salud, Instituto Nacional de Salud Pública. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2021 sobre COVID-19. Resultados nacionales. Disponible en: <https://ensanut.insp.mx/encuestas/ensanutcontinua2021/informes.php>

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

Los escolares de 5 a 11 años, el sobrepeso + obesidad se encuentra en el 37.4%, en cuanto a su consumo alimentario, en el grupo de alimentos recomendables se encuentra en primer lugar el agua sola (91.3%), lácteos (59.1%), y frutas (45.2%), en cuanto a alimentos no recomendables, las bebidas azucaradas se consumen en el 92.9% de los escolares, seguido del 53.3% en cereales dulces y 51.5% en botanas y postres.

La población adolescentes de 12 a 19 años, el sobrepeso + obesidad se encuentra en el 42.9%, 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 77.9%, carnes no procesadas 53.2, lácteos 46.6%, frutas 30.7%, verduras 26.7% y huevo 29.8%, 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 40.5%, 42.5% y 34.7% respectivamente.

Para el grupo de población de adultos de 20 años y más, la prevalencia de sobrepeso + obesidad se encuentra en el 69.7%, 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 90.2% reportó consumo cotidiano de agua, 61.7% carnes no procesadas, 45.6% y 40.3% verduras y frutas. En cuanto a alimentos no recomendables los más consumidos fueron: bebidas endulzadas (69.3%), seguido del grupo de cereales dulces y el grupo de botanas, dulces y postres (41.3 y 26.6%, respectivamente).

Relacionado a la seguridad alimentaria, el 60.8% de los hogares se encuentra en algún grado de inseguridad alimentaria, de los cuales un 15.8% es moderada y 10.1% es severa, lo que significa que en los últimos 3 meses redujeron la cantidad de alimentos que consumen habitualmente.

Estas cifras señalan la emergencia y la necesidad de continuar actuando sobre este factor de riesgo en todos los grupos de edad dirigido a hombres y mujeres, tal como lo ha recomendado el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) en sus estudios diagnósticos del derecho a la salud y a la alimentación 2018<sup>17,18</sup> en los que se señala la necesidad de contribuir de forma prioritaria a reducir la incidencia de la epidemia de obesidad y sobrepeso, con especial atención en el grupo de niños, niñas y mujeres adultas.

Siendo la alimentación uno de los factores y determinantes que más tienen influencia en la nutrición, salud y bienestar de las personas, es de importancia la identificación de los patrones de alimentación y las características de la dieta de una población, pues una dieta correcta y saludable contribuye a disminuir y controlar las diferentes formas de mala nutrición, ya sea por exceso o deficiencia, así como las enfermedades no transmisibles. Los hábitos de alimentación de las personas se desarrollan y pueden modificarse a lo largo de la vida, la práctica de una lactancia materna adecuada favorece el sano crecimiento y desarrollo.

Por el contrario, cuando se presentan desajustes en la alimentación de las personas, cómo el exceso del consumo calórico y nutrientes críticos que superen el 10% de azúcares libres, 30% de grasas totales, 10% de grasas saturadas y más de 5 gramos de sal equivalente a 2 g de sodio por día, incrementan los riesgos a la salud de las personas.<sup>19</sup>

La diversidad dietética de la población mexicana está caracterizada por un bajo consumo de alimentos recomendables como verduras, frutas, leguminosas, agua simple, huevo y lácteos; y un elevado consumo de productos no recomendados para su consumo diario, caracterizados por alimentos y bebidas no alcohólicas preenvasados con alta densidad energética y bajo valor nutrimental. Se ha descrito que México es de los países con mayor consumo de bebidas azucaradas con un consumo de 163 litros per cápita.<sup>20</sup> La

<sup>17</sup> CONEVAL. Estudio diagnóstico del derecho a la salud 2018. México. 2018. Disponible en:

<https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Paginas/Estudios-sobre-derechos-sociales.aspx>

<sup>18</sup> CONEVAL. Estudio diagnóstico del derecho a la alimentación nutritiva y de calidad. México. 2018. Disponible en:

<https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Paginas/Estudios-sobre-derechos-sociales.aspx>

<sup>19</sup> Organización Mundial de la Salud. Estrategia Mundial sobre régimen alimentario, actividad física y salud. 2017. Disponible en: <https://www.who.int/dietphysicalactivity/es/>

<sup>20</sup> Colchero A, Popkin B, Rivera J, Wen Ng S. Beverage purchases from stores in Mexico under the excise tax on sugar sweetened beverages: observational study. The BMJ 2015;352:h6704 | doi: 10.1136/bmj.h6704

## 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

Organización Mundial de la Salud ha señalado el incremento que ha tenido en toda Latinoamérica, incluyendo México, en donde la venta y consumo de alimentos ultra procesados ha alcanzado las 522 kcal per cápita/día en 2019.

Aunado al problema de exceso de peso en la población mexicana y los patrones alimentarios inadecuados, el INEGI ha documentado que menos de la mitad de la población (42.1%) de 18 años y más es físicamente activa, y de estos, solo el 55.2% cumple con el tiempo suficiente para obtener beneficios para su salud (al menos tres días y acumuló un tiempo mínimo de 75 minutos con una intensidad vigorosa o 150 minutos con intensidad moderada), y aunque el 63% de las personas reconoce la importancia de llevar una vida activa para su salud, señalan barreras como falta de tiempo, cansancio, problemas de salud o pereza.<sup>21</sup>

Por su parte, la lactancia materna siendo uno de los factores protectores para la nutrición y salud de niñas, niños y mujeres en periodo de lactancia, con efectos positivos en el largo plazo para la prevención de enfermedades no transmisibles, la ENSANUT 2021 ha descrito los bajos niveles de su práctica en la población mexicana, llegando solo al 35.9% de lactancia materna exclusiva en los primeros 6 meses de vida, y 47.5% 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 2021 ha señalado que en población de 10 a 19 años el consumo de tabaco es del 4.6% y en población de 20 años y más del 19.1%. Respecto al consumo de bebidas alcohólicas en población de 10 a 19 años, se ha reportado que el 21.1% ha tomado alcohol, y en personas de 20 años y más es el 51.8%.

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 2021; la hipertensión su prevalencia pasó de 16.6% a 18.4% en 2021, respecto a población con niveles altos de colesterol y triglicéridos en sangre, en 2021 se encontró que el 32.8% 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.

#### 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

<sup>21</sup> INEGI. Módulo de Práctica Deportiva y Ejercicio Físico. Noviembre 2019. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/moprade/>

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

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.

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 un estilo de vida saludable.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De acuerdo a información preliminar, en el segundo trimestre de 2024 se han atendido a un total de 4,214,061 personas, siendo 2,707,382 mujeres y 1,506,679 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.

La meta acumulada planeada para el segundo trimestre 2024 es del 35%, y de acuerdo con la información preliminar se alcanzó 40% de avance en este periodo.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos:

- No se reportan obstáculos para el cumplimiento de la meta

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:** 101. 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 en los 32 servicios estatales de salud, que atienden a la población sin derechohabencia de 20 años y más de edad.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
Actualmente, el panorama del sobrepeso y 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 el consumo de alimentos ultraprocesados, adicionados con altas cantidades de grasas, azúcares y sal ya que son bastante accesibles por el bajo costo; 2) los alimentos saludables como verduras y frutas, han aumentado de precio considerablemente, lo que hace solo cierta población pueda tener acceso a éstas; 3) disminuye el tiempo disponible para la preparación de alimentos; 4) la población no realiza actividad física debido a las largas jornadas laborales, lo que causa el aumento del sedentarismo, lo mismo ocurre en las áreas escolares, ya que muchas de las escuelas no tienen espacio para realizar actividad física o no cuentan con programas o materias en educación física, 5) el pobre acceso a la disponibilidad de agua simple potable en las áreas laborales, escolares y en casa, lo que provoca que se sigan consumiendo bebidas azucaradas y algo muy importante 6) la falta de acceso a los servicios de salud y el seguimiento de estos pacientes. Por tal motivo, estas condiciones contribuyen a la aparición de enfermedades cardiometabólicas como Diabetes Mellitus tipo 2 e Hipertensión Arterial así como el incremento de padecer dislipidemias por la gran cantidad de factores de riesgo que comparten en común.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
Durante el periodo comprendido entre abril-junio 2024 (segundo trimestre) se informa sobre el avance de las acciones de detección de enfermedades cardiometabólicas con énfasis en (Obesidad, Diabetes Mellitus e Hipertensión Arterial), reportadas por los 32 Servicios Estatales de Salud a través del Subsistema de Prestación de Servicios particularmente el Sistema Nacional de Información Básica en Materia de Salud (SINBA), de la Dirección General de Información en Salud (DGIS). En donde la detección es una actividad que

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

se realiza por medio de la herramienta denominada “Cuestionario de Factores de Riesgo” para identificar de forma temprana si las mujeres de 20 años y más de edad presentan algún tipo de alteración metabólica, principalmente obesidad, la cual contribuya al riesgo de padecer hipertensión arterial, diabetes y/o dislipidemias. 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 estas enfermedades y el retraso en la aparición de sus complicaciones.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los resultados obtenidos durante el segundo trimestre 2024, aún son preliminares recopilando los datos con fecha de corte (08 de julio 2024), lo anterior debido a las fechas de captura que maneja la DGIS y durante las cuales los Servicios Estatales de Salud se encuentran en registro y validación 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 ya que, en sexenios anteriores, se creó el Sistema de Información en Crónicas (SIC), el cual es operado por la Fundación Carlos Slim y dependemos de esta plataforma para que las actividades se vean reflejadas en los CUBOS Dinámicos de la DGIS, por lo que actualmente existe una gran falla en la sincronización de la información, desfasando los datos hasta por 3 meses.

**Oportunidad:** Realizar un convenio de colaboración para que la Fundación Carlos Slim entregue las bases de datos o la plataforma SIC y esta sea operada por la DGIS con la finalidad de tener la información en CUBOS Dinámicos en tiempo y forma. También 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 y dislipidemias así como el acudir a los servicios de salud para una detección temprana de alguna enfermedad cardiometabólica y evitar las complicaciones de las mismas.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del decreto de PEF-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:** 101. 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

5,000 Efectivos de la Secretaría de Marina (2,700 Mujeres y 2,300 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: Observancia de la ley general de prestación de servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral infantil por parte del personal naval; Mujeres, paz y seguridad, resoluciones del consejo de seguridad de la ONU; Comportamiento organizacional en el contexto de la Norma Mexicana en igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015; Desarrollo organizacional en el contexto de la Norma Mexicana en igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015; Medidas de conciliación en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades con miras a aumentar la incorporación y permanencia de las mujeres en la SEMAR con base en la norma mexicana en igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015; El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, análisis de recomendaciones al Estado Mexicano por organismos internacionales. La Secretaría de Marina tiene programado capacitar durante el presente ejercicio fiscal a un total de 5,000 elementos navales (2,700 Mujeres y 2,300 Hombres) en los temas en comento.

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

Capacitar en los temas en comento a la mayor cantidad de mujeres que prestan sus servicios a la Secretaría de Marina, es con el fin de que tengan los conocimientos y herramientas necesarias para empoderarse y

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

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

En el segundo trimestre de 2024, se continúa con el trámite administrativo para llevar a cabo la contratación de los servicios de capacitación al quedar desiertas 3 partidas de 8 que se licitaron. En 5 partidas adjudicadas corresponden a 2 cursos, 2 foros y 1 taller para servidoras y servidores públicos en materia de igualdad de género, de la Secretaría de Marina adscritos a los diversos Mandos Navales y Capitanías de Puerto, Coordinadora General de Marina Mercante, Direcciones Generales, Direcciones Generales Adjuntas, Unidades y Establecimientos Navales del Área Metropolitana, la cual se llevará a cabo durante los meses de julio a agosto del presente año, con lo cual se impactará a 2,700 mujeres y 2,300 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 en el impacto positivo en el personal naval, (Mujeres y Hombres) como población objetivo, 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, reafirmar los conceptos, los protocolos es indispensable a fin de asegurar un 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 civiles y navales 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:** 101. 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 segundo trimestre del presente año, se realizó la evaluación y el trámite administrativo para llevar a cabo la contratación de los servicios de sensibilización a servidoras y servidores públicos en materia de igualdad de género, a través de una campaña integral de concientización a fin de fomentar un cambio de cultura a favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como la erradicación de la violencia contra las mujeres, quedando adjudicada de acuerdo a lo establecido a la Ley General de Adquisiciones, Arrendamiento y Servicios del Sector Público, así como su respectivo reglamento

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Obstáculos:** La poca oferta de empresas que realicen los servicios necesarios para llevar a cabo campañas integrales en los temas de igualdad de género y erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas con la calidad requerida por la importancia y trascendencia del impacto positivo del tema en comento.

**Oportunidades:** Es necesario e indispensable seguir contando con presupuesto etiquetado en materia de Igualdad de Género, con lo cual se podrá mantener la continuidad de los proyectos con el fin de fortalecer las acciones de sensibilización del personal naval (mujeres y hombres) y acelerar el cambio de cultura institucional a favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro y fuera de la institución

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del decreto de PEF:** Sistema Educativo Naval y Programa de Becas

**Ramo:** 13 Marina

**Clave de la UR:** 114

**Nombre de la UR:** Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos.

**Clave del PP:** A006

**Nombre del PP:** Sistema Educativo Naval y Programa de Becas.

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

**Número y denominación de acción:** 324. Operación de la Unidad de Igualdad de Género para la transversalización de la perspectiva de género e instrumentación y seguimiento del Programa de Cultura Institucional del PROIGUALDAD.

**Difusión.**

Definición de la población objetivo
35,000 artículos de difusión en materia de Igualdad de Género, adquiridos y distribuidos al personal naval de la Secretaría de Marina-Armada de México (Mujeres y Hombres).

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
Con la finalidad de reducir la brecha de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al interior y exterior de la Institución, y empoderar a las mujeres en temas relacionados a la Igualdad de Género, la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas, la Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual y la Inclusión, la Secretaría de Marina tiene programado adquirir y distribuir durante el presente ejercicio fiscal en los diferentes Mandos Navales localizados en ambos litorales del país y a las Direcciones Generales, Direcciones Generales Adjuntas, Unidades y Establecimientos Navales del Área Metropolitana, 35,000 artículos de difusión con contenido relativo a los temas antes citados, destinados a beneficiar a 18,900 mujeres y 16,100 hombres.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
Distribuir al 100% de las mujeres de la Institución material de difusión en materia de igualdad de género e inclusión, con contenido relativo, que permite el acercamiento de estos temas al personal naval adscrito a los diferentes Mandos Navales localizados en ambos litorales del país y a las Direcciones Generales, Direcciones Generales Adjuntas, Unidades y Establecimientos Navales del Área Metropolitana, a fin de que tengan los conocimientos y herramientas necesarias para empoderarse y prevenir la violencia de género; así como lograr un cambio de cultura institucional a favor de la Igualdad Sustantiva.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre del presente año, se realizó la evaluación y el trámite administrativo para la contratación de servicios de impresión y elaboración de material informativo en materia de Igualdad de Género para atenciones de los Mandos Superiores, Medios, Homólogos, Operativos y Administrativos de la Secretaría de Marina-Armada de México, de acuerdo a lo establecido a la Ley General de Adquisiciones, Arrendamiento y Servicios del Sector Público, así como su respectivo reglamento, en este sentido se adjudicaron 2 partidas de 9 licitadas que corresponden a material de difusión, se continúa con el trámite para la licitación 7 partidas que quedaron desiertas en un nuevo proceso.

### 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:** 101. Acciones que promuevan la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

**Número y denominación de la acción:** 315. Fortalecimiento del Servicio de Procuración de Justicia laboral (Orientación, Asesoría Jurídica, Conciliación y Representación Jurídica) para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

#### Definición de la población objetivo

La problemática que atiende este programa presupuestario está relacionada con el cumplimiento de los derechos laborales previstos en el Artículo 123 Constitucional en su Apartado "A", fracción XXXI que protegen a las trabajadoras y los trabajadores que desarrollan actividades de competencia federal en el territorio nacional, en lo dispuesto en el Artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo el cual faculta a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) a realizar las funciones siguientes:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II. Interponen los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

En función de lo anterior, la atención del Programa Presupuestario E002 "Procuración de Justicia Laboral" a cargo de la PROFEDET, bajo el enfoque de género en cuanto a la definición de la población objetivo, los servicios se brindan a petición de parte, es decir la atención se otorga al momento en que las mujeres acuden a solicitar presuntas violaciones a sus derechos laborales, sin que se precise y defina un universo específico de atención.

En este sentido, los servicios se proporcionan en función de la demanda, de las denuncias y quejas de trabajadoras asociadas a la competencia federal que perdieron o cambiaron de empleo durante el último año, así como a las fluctuaciones estacionales como el reparto de utilidades y aguinaldo principalmente.

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

La atención del Programa Presupuestario E002 “Procuración de Justicia Laboral” a cargo de la PROFEDET, bajo el enfoque de género en cuanto a la definición de la población objetivo, los servicios se brindan a petición de parte, es decir la atención se otorga al momento en que las mujeres acuden a solicitar presuntas violaciones a sus derechos laborales, sin que se precise y defina un universo específico de atención.

En este sentido, los servicios se proporcionan en función de la demanda, de las denuncias y quejas de trabajadoras asociadas a la competencia federal que perdieron o cambiaron de empleo durante el último año, así como a las fluctuaciones estacionales como el reparto de utilidades y aguinaldo principalmente.

Análisis sobre la conflictividad laboral individual:

- Como resultado de atender un total de 134,507 servicios de orientación y asesoría jurídica personalizada, donde el 45% (60,966 servicios) fue para la mujer trabajadora y beneficiaria. Esta última cifra se compone de: 24,690 orientaciones telefónicas, 9,479 servicios atendidos vía correo electrónico y 26,797 asesorías a mujeres que acudieron de forma personal a las representaciones de PROFEDET en la Ciudad de México como en el interior de la República.
- En el servicio de asistencia en medios alternos de solución de conflictos laborales, de un total de 8,098 asuntos concluidos, 2,932 estuvieron referidos a mujeres trabajadoras y beneficiarias, es decir el 36% del total de asistencias en medios alternos de solución de conflictos laborales concluidos.
- En la representación jurídica bajo el enfoque de género se concluyeron 5,835 juicios para defender los derechos de la mujer trabajadora, el 57% respecto a un total de 10,197 demandas concluidas de enero a junio de 2024.
- Por su parte en demandas de amparo se concluyeron 199 asuntos, donde 103 corresponden a mujeres, el 52% en relación con el total de amparos concluidos

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

Considerando la naturaleza temporal de las acciones positivas en favor de la mujer, se considera que en la procuración de justicia laboral que es permanente, no existen acciones que favorezcan tratos preferenciales o sistemas de cupos.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### Integración de resultados

La PROFEDET, proporciona servicios de Procuración de Justicia Laboral conforme a las atribuciones que se encuentran enmarcadas en la Ley Federal del Trabajo y su Reglamento Interno. De enero a junio de 2024, en su primer nivel de atención denominado “servicios iniciados”, otorgo un total de 147,159 servicios de procuración de justicia laboral, integrado por 134,507, orientaciones y asesorías (91%), 8,970 servicios de asistencia en medios alternos de solución de conflictos laborales iniciados (6%), 2,872 juicios iniciados (2%) y 810 amparos interpuestos (1%).

Del total de servicios iniciados, 66,400 estuvieron asociados a la atención de las quejas y solicitudes relacionadas con la mujer trabajadora (45%). En forma desagregada significaron 60,966 servicios de orientación y asesoría, se atendieron 3,350 servicio de asistencia en medios alternos de solución de conflictos laborales iniciados, se promovieron 1,607 juicios y se interpusieron 477 demandas de amparo ante la autoridad bajo la perspectiva de género. Por otra parte, se otorgaron 80,759 (55%) 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:

## ANEXO 2 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 enero a junio del 2024, en el servicio de asistencia en medios alternos de solución de conflictos laborales, en 1,459 asuntos se favoreció a la mujer trabajadora, de un total de 2,932 asistencias en medios alternos de solución de conflictos laborales concluidos brindados a mujeres, lo que representa el 50% asuntos resueltos favorablemente a mujeres.

En lo que respecta a juicios, de enero a junio de 2024 PROFEDET logró concluir en forma exitosa 4,007 juicios de mujeres, respecto a un total de 5,835 juicios concluidos de mujeres, lo que representa un 69% de asuntos de juicios resueltos favorablemente para mujeres trabajadora o beneficiaria.

De conformidad con la matriz de indicadores para resultados (MIR) de PROFEDET, de enero a junio de 2024, este órgano desconcentrado en su nivel de propósito presenta los siguientes resultados:

Propósito 1 - Porcentaje de servicios de prevención de conflictos concluidos, conformado por el total de servicios de orientaciones otorgadas por medios electrónicos, asesorías simples, acompañamientos y asistencia en medios alternos de solución de conflictos concluidos de manera favorable al periodo, con un total acumulado de enero a junio de 2024 de 106,573 atenciones realizadas, respecto de 117,131 programados al periodo, colocando al indicador en 91%.

Propósito 2 - Porcentaje de servicios otorgados a mujeres, conformado por servicios de orientación y asesoría, asistencias en medios alternos de solución de controversias y representación jurídica otorgados a mujeres, con un total acumulado enero a junio de 2024 de 69,836 respecto de 74,855 programados al periodo, colocando al indicador en 93%.

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, de enero a junio de 2024, abrió 5,683 expedientes que representan el 43%, de un total de 13,140 expedientes generados. Del total de expedientes generados para mujeres, el 62% se concentró en las siguientes diez entidades de la República Mexicana: Ciudad de México, Chihuahua, Jalisco, Puebla, Morelos, Veracruz, Tlaxcala, Coahuila, Querétaro, y Aguascalientes.

De los expedientes abiertos para reclamar los derechos de la mujer trabajadora el 95% se concentraron en los siguientes motivos de conflicto: Despido (30%), Designación de Beneficiarios (19%), Aportaciones (18%) Prestaciones (15%), Pensión por I.V.C.M. y Riesgo de Trabajo (5%), Retiro Voluntario, (5%), Pago de reparto de Utilidades (3%), mientras que el 5% restante en diversos motivos de conflicto como: rescisión, aguinaldo, preferencia de derechos, prestaciones IMSS, entre otros.

Asimismo, de los expedientes abiertos por rama de la actividad económica el 95% se concentró en las siguientes áreas: Local (27%), Administración Directa o Descentralizada (18%), Por Contrato y/o Concesión Federal (17%), Automotriz (8%), Banca y Crédito (6%), Zonas Federales (6%), Productora de Alimentos (6%), Química (3%), Elaboración de Bebidas (3%), Textil (1%), y mientras que el 5% restante estuvieron relacionados con actividades como: Eléctrica, Cinematográfica, Vidriera, Metalurgia y Siderurgia, entre otros.

Respecto del programa de capacitación, se tiene de manera acumulada al segundo trimestre de 2024 un total de 68 personas capacitadas, 31 personas capacitadas en el primer trimestre y 37 capacitadas en el segundo trimestre. El acumulado por plataforma es:

- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH): 34 personas servidoras públicas capacitadas
- Instituto Nacional de las Mujeres: 25 personas servidoras publicas capacitadas

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

- Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia de la UNAM (CUAIEED): 2 personas servidoras publicas capacitadas
- Sistema de Capacitación Virtual para personas Servidoras Públicas (SICAVISIP): 3 personas servidoras publicas capacitadas
- CONAPRED: 4 personas servidoras publicas capacitadas.

De ese total de 68 son 37 mujeres y 31 hombres.

### **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.



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. 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

Personas jornaleras agrícolas y prevención del trabajo infantil en zonas 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 (STPS), 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

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

trabajo, y III. Los salarios y prestaciones percibidas por los trabajadores de establecimientos y empresas dedicadas a la producción de productos agrícolas. Artículo adicionado DOF 01-05-2019.

Se estima que en México existen dos millones 407 mil 701 personas jornaleras agrícolas, representan el 34.8% de la población ocupada del sector primario y el 75.6% de la población subordinada y remunerada de dicho sector. Es una ocupación predominantemente masculina, con 87.3% de hombres. Asimismo, una de cada cinco personas es indígena.

El 33.3% de los jornaleros gana menos o hasta un salario mínimo, y poco más de la mitad, 54.5%, percibe más de uno y hasta dos salarios mínimos.

Las carencias se agravan porque su contratación se encuentre sujeta a la temporalidad de los cultivos y, por tanto, su ingreso no les garantiza la satisfacción de las necesidades básicas para todo el año. Lo anterior 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.

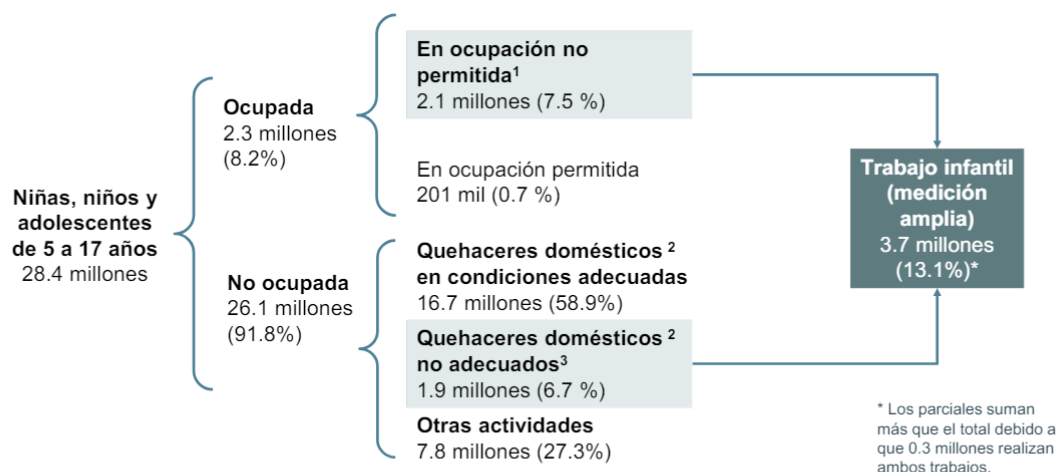
Al bajo nivel salarial se suma la alta flexibilidad laboral y escasa regulación. Del total de personas jornaleras agrícolas 93.4% no tiene contrato escrito; 90.9% ni acceso a instituciones de salud por parte de su trabajo; 85.3% no cuenta con prestaciones laborales (sin incluir el acceso a instituciones de salud) y 60% trabaja una jornada completa o más.

\*Fuente: Elaboración CONASAMI, con base en INEGI. ENOE. Cuarto trimestre de 2019. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/545854/Bolet\\_n\\_10\\_2020.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/545854/Bolet_n_10_2020.pdf)

### Trabajo Infantil Agrícola

La STPS define al trabajo infantil como la participación de una Niña, Niño o Adolescente (NNA) en una actividad productiva que se realiza al margen de la ley, por debajo de la edad mínima de admisión al empleo de acuerdo al marco jurídico nacional o en condiciones que afectan su desarrollo físico y mental.

Según la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil de 2022, señala que en México existen 28.4 millones de niñas, niños y adolescentes, de los cuales 26.1 millones:



<sup>1</sup> Ocupados en trabajos prohibidos; debajo de la edad mínima u ocupaciones peligrosas (construcción, minas, sector agropecuario, bares, cantinas, entre otros).

<sup>2</sup> Comprende la producción de servicios destinados al autoconsumo (limpieza de la vivienda, tareas domésticas, cuidado de personas del hogar, etc.).

<sup>3</sup> Ocupados en servicios domésticos en horarios prolongados o condiciones peligrosas..

Existen sectores económicos en los que se encuentra prohibido el uso de mano de obra infantil por considerarse de alto riesgo para la integridad de NNA, y una de ellas es el trabajo infantil agrícola.

En la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 175 se establecen las condiciones en las que queda prohibido el trabajo infantil, y específicamente en el artículo 176 numeral 8 se establece que las actividades agrícolas,

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
forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca, que impliquen el uso de químicos, manejo de maquinaria, vehículos pesados, se consideran peligrosas y por lo tanto prohibidas.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados								
<b>Distintivo en Responsabilidad Laboral: Especialidad en Trabajo Infantil Agrícola</b>								
<p>La STPS a través de la Dirección General de Previsión Social, ha diseñado el Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL), como un mecanismo para visibilizar la importante labor de los centros de trabajo que cumplen con sus obligaciones y respetan los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras, al implementar y operar acciones que van más allá del cumplimiento de la ley, beneficiando con ello a la población trabajadora, el capital más valioso dentro de los mismos.</p> <p>El DRL cuenta con tres especialidades: i. Inclusión laboral; ii. Igualdad y Corresponsabilidad; y, iii. Prevención, atención y erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil; y protección de adolescentes en edad permitida para trabajar. Esta última especialidad cuenta con dos subespecialidades: Sector Agrícola y Sector No Agrícola. La STPS ofrece asesorías a los centros de trabajo que desean obtener el DRL, y específicamente para la especialidad en Prevención, atención y erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil; y protección de adolescentes en edad permitida para trabajar para el Sector Agrícola. Los temas que se abordan son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mecanismos para el reclutamiento y selección de personas jornaleras agrícolas;</li><li>• Traslado y retorno seguro a las comunidades de origen y destino;</li><li>• Políticas, mecanismos y/o acciones para garantizar el cuidado y la protección infantil en el centro de trabajo;</li><li>• Política integral para garantizar el acceso a la recreación, alimentación y educación para niñas y niños desde la primera infancia, adolescentes y a sus familias;</li><li>• Alianzas estratégicas para la prevención del trabajo infantil en la comunidad;</li><li>• Responsabilidad social en el entorno del centro de trabajo.</li></ul> <p><b>Primer trimestre Distintivo en Responsabilidad Laboral</b></p> <p>De enero a marzo se llevaron a cabo 5 sesiones de asesoría a 9 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 2024, beneficiando a un total de 2,264 personas, de las cuales, 784 (34.6%) son mujeres y 1,480 (65.4%) son hombres.</p>								
Menores de edad hijos de las personas trabajadoras jornaleras agrícolas beneficiadas			Personas trabajadoras jornaleras agrícolas			Gran Total		
M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

<b>Total</b>	1	0	1	783	1,480	2,263	784	1,480	2,264
<b>%</b>	100%	0	100%	34.6%	65.4%	100%	34.6%	65.4%	100%

#### Segundo trimestre Distintivo en Responsabilidad Laboral

De abril a junio se llevaron a cabo 8 sesiones de asesoría a 8 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 2024, beneficiando a un total de 749 personas, de las cuales, 309 (41.3%) son mujeres y 440 (58.7%) son hombres.

	Menores de edad hijos de las personas trabajadoras jornaleras agrícolas beneficiadas			Personas trabajadoras jornaleras agrícolas			Gran Total		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
<b>Total</b>	0	0	0	309	440	749	309	440	749
<b>%</b>	0%	0	0%	41.3%	58.7%	100%	41.3%	58.7%	100%

De enero a junio se llevaron a cabo 13 sesiones de asesoría virtual a 17 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 2024, beneficiando a un total de 3,013 personas, de las cuales, 1,093 (36.3%) son mujeres y 1,920 (63.7%) son hombres.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Ejecución de los programas y acciones de política laboral

**Ramo:** 14 Trabajo y Previsión Social

**Clave de la UR:** 222

**Nombre de la UR:** Dirección General de Previsión Social

**Clave del Pp:** E003

**Nombre del Pp:** Ejecución de los programas y acciones de política laboral

**Tipo de acción:** 101. 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 del Distintivo en Responsabilidad Laboral, en su especialidad de Igualdad Laboral y Corresponsabilidad Familiar.

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

En México la Constitución Política, en los Artículos 4º y 5º, estipula que “El varón y la mujer son iguales ante la ley”, sin embargo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el segundo trimestre de 2018 muestra que 44.2 millones son hombres, de los cuales casi ocho de cada 10 son económicamente activos, y 48.9 millones son mujeres, de las cuales, cuatro de cada 10 participan en el mercado de trabajo, ya sea que estén ocupadas o busquen empleo.

Las cifras también revelan la paulatina y consistente contracción de la brecha de género en la tasa de participación económica (TPA: porcentaje que representa la población económicamente activa [PEA] respecto a la de 15 y más años de edad), que se mueve de 39.2 puntos porcentuales en 2005 a 33.8 puntos en 2018 a favor de los hombres, lo que significa una disminución de 5.4 puntos porcentuales de la brecha entre hombres y mujeres. Lo anterior obedece, en mayor medida, a la disminución de la tasa de participación masculina que al aumento de la femenina.

La tasa de participación económica, a nivel nacional presenta diferencias importantes entre ambos sexos; hombres (77.5%), y mujeres (43.7%).

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

Con base en los resultados de la ENOE, se muestra que las mujeres ocupadas en el mercado de trabajo cuentan con instrucción media superior o superior en mayor proporción que los hombres: 41.2% de ellas frente a 35.4% de ellos.

En el Artículo 123, fracción VII, de la propia Constitución, y en la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 86, para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo; sin embargo, más de la mitad de las mujeres ocupadas, perciben hasta dos salarios mínimos, con diferencia de 11.8 puntos porcentuales de desventaja respecto a los hombres; mientras que las mujeres con ingresos por trabajos superiores a los cinco salarios mínimos representan 3.5% del total de ocupadas.

En lo que se refiere a la jornada laboral, los datos muestran que dos de cada 10 hombres ocupados trabajan jornadas menores a las 40 horas semanales, lo que para las mujeres es de 4 por cada 10. Cuando los ocupados se ubican en jornadas de 40 a 56 horas, las mujeres participan con 46.7% y los hombres con 55.3%. Cuando la jornada es de más de 56 horas existe una diferencia de 9.4 puntos porcentuales entre ambos sexos siendo los hombres los que tienen mayor participación.

La participación de las mujeres en el trabajo asalariado es inferior a la de los hombres. De cada 100 personas que contribuyen a la producción de bienes y servicios de manera asalariada en actividades no agropecuarias (industria, comercio y servicios), 42 son mujeres y 58 son hombres.

Otro de los tópicos centrales del análisis sobre las desigualdades en la inserción de los hombres y las mujeres en el mercado laboral, son los ingresos que reciben por su participación en las actividades económicas y particularmente en lo que se refiere a las diferencias salariales desde un enfoque de discriminación laboral. Así, al analizar la cantidad monetaria que reciben hombres y mujeres por su participación en la actividad económica, a partir de la mediana del ingreso mensual real de trabajo, esta muestra que independientemente de la edad, la escolaridad y la situación conyugal de las mujeres y los hombres, la remuneración que perciben las mujeres por su trabajo es inferior al que reciben los hombres.

Al analizar el salario real de los hombres y mujeres ocupadas(os) durante el periodo que va de 2005 a 2018, se observa que la brecha que separa la mediana de los ingresos mensuales reales de los hombres respecto a la de las mujeres se ha mantenido con escasas variaciones; en 2014 la brecha se redujo a 833 pesos, para volver a aumentar en 2015 y llegar, en 2017, a 1 116 pesos.

Las mayores diferencias entre el ingreso promedio por hora trabajada de hombres y de mujeres ocupados se ubican entre las y los funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, en donde los ingresos de los hombres superan a los de las mujeres por un poco más de 15.2 pesos. Entre las y los profesionistas, técnicos y trabajadores del arte y comerciantes, es de 4.6, 4.1 y 4.5 pesos, respectivamente. Por el contrario, en las actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca la diferencia en el ingreso promedio por hora trabajada es favorable a las mujeres por 1.7 pesos.

El valor del índice de discriminación salarial representa el porcentaje de cambio en el salario de mujeres u hombres que se debe realizar para lograr la igualdad salarial. Si el índice es negativo, hay que incrementar el salario de las mujeres; cuando es igual a cero, existe igualdad; y cuando es positivo, el salario de los hombres se debe incrementar.

A lo largo del periodo 2010 a 2018 se observa que las mujeres reciben un menor salario que los hombres en las diferentes actividades económicas, situación que tiende a reducirse, pero no de una manera definitiva, ya que mientras en 2013 el índice se redujo a -3.1, en 2018 se incrementó nuevamente a -5.4 por ciento.

La diferencia entre los niveles salariales de mujeres y hombres varía entre las distintas actividades. Para 2018, entre los trabajadores de la industria manufacturera y del comercio, la remuneración de las mujeres tendría que aumentarse 15.3% y 18.7% para alcanzar la igualdad salarial; por el contrario, en las actividades de la industria extractiva y de la electricidad, es el salario de los hombres el que tendría que incrementarse en 8.9% para lograr la igualdad con el de las mujeres.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

Se 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).

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

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

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](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Consultado en [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016\\_presentacion\\_ejecutiva.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres. Indicadores básicos. Consultado en [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama\\_general.php?IDTema=6&pag=1](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?IDTema=6&pag=1)

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

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

##### Primer trimestre

Para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en el primer trimestre de 2024 se realizaron 79 acciones de difusión y asesoría en 81 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 2,260 personas de las cuales 648 son mujeres (28.7%) y 1,612 (71.3%) son hombres.

##### Segundo trimestre

En el segundo trimestre se realizaron 111 acciones de difusión y asesoría en 25 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 9,942 personas de las cuales 1,373 son mujeres (13.8%) y 8,569 (86.2%) son hombres.

Para el periodo enero-junio se realizaron 190 acciones de difusión y asesoría en 106 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 12,202 personas de las cuales 2,021 son mujeres (16.6%) y 10,181 (83.4%) son hombres.

##### Distintivo en Responsabilidad Laboral

Por otra parte, la STPS a través de la Dirección General de Previsión Social, diseña la Guía de Operación del Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL), como un mecanismo para visibilizar la importante labor de los centros de trabajo que cumplen con sus obligaciones y respetan los derechos humanos laborales de las



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>personas 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.</p> <p>El DRL cuenta con tres especialidades: i. Inclusión laboral; ii. Igualdad y Corresponsabilidad; y, iii. Prevención, atención y erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil; y protección de adolescentes en edad permitida para trabajar.</p> <p>La especialidad de Igualdad y corresponsabilidad tiene como finalidad promover temas específicos, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Corresponsabilidad y conciliación en la vida laboral, familiar y personal.</li><li>2. Corresponsabilidad para el cuidado de las familias y para el desarrollo infantil.</li><li>3. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li><li>4. Ambiente laboral libre de violencia y discriminación.</li><li>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.</li></ol> <p><b>Primer trimestre</b></p> <p>De enero a marzo de 2024 se llevaron a cabo 3 sesiones de asesoría a 3 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 1,730 personas trabajadoras, de las cuales 313 (18.1%) son mujeres y 1,417 (81.9%) son hombres.</p> <p><b>Segundo trimestre</b></p> <p>De abril a junio se llevaron a cabo 12 sesiones de asesoría a 6 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 2,514 personas trabajadoras, de las cuales 1,957 (77.8%) son mujeres y 557 (22.2%) son hombres.</p> <p>De enero a junio se llevaron a cabo 15 sesiones de asesoría virtual a 9 centros de trabajo agrícolas interesados en participar en la obtención del Distintivo en Responsabilidad Laboral en la especialidad de Igualdad y corresponsabilidad para la edición 2024, beneficiando a un total de 4,244 personas, de las cuales, 2,270 (53.5%) son mujeres y 1,974 (46.5%) son hombres.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Ejecución de los programas y acciones de la política laboral

**Ramo:** 14 Trabajo y Previsión Social

**Clave de la UR:** 222

**Nombre de la UR:** Dirección General de Previsión Social

**Clave del Pp:** E003

**Nombre del Pp:** Ejecución de los programas y acciones de la política laboral

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

**Número y denominación de la acción:** 206. Promoción del trabajo digno para trabajadoras y trabajadores del hogar en el marco del Convenio 189 de la OIT.

#### Definición de la población objetivo

A partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y a la Ley del Seguro Social publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el 2 de julio de 2019, el artículo 331 de la LFT señala que "Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades
- III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas".

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

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, la población ocupada total ascendió, al primer trimestre de 2024, a 59.1 millones de personas. De ellas, 2.36 millones integran el segmento de personas trabajadoras del hogar. Es decir, 4.0% de la población ocupada. De este conjunto, 94.2% son mujeres, de las que 34.2% son jefas de familia.

Por lo que respecta a condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, 92.2% gana dos salarios mínimos o menos y 97.0% no tiene una relación laboral formalizada por escrito.

Si bien laboran en promedio 30.7 horas a la semana, el 43.1% trabaja jornadas de 35 horas o más semanales, no obstante que 73.6% gana menos de un salario mínimo. Por lo que corresponde a prestaciones sociales, 65.9% carece de ellas, 27.6% no tiene seguridad social pero sí otras prestaciones, mientras que 3.5% cuenta con seguridad social y otras prestaciones. Las anteriores cifras indican que este colectivo laboral se encuentra en situación de vulnerabilidad.

Además de resultar poco visible su actividad, las personas trabajadoras del hogar en su mayoría carecen de contratos por escrito, motivo por el cual históricamente fueron excluidas de la protección que brinda la legislación laboral, así como de las prestaciones básicas de seguridad social.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
Un elemento que específicamente pone de manifiesto la desigualdad es la diferencia en percepciones salariales dentro del segmento de personas trabajadoras del hogar: mientras que 0.2% de mujeres cuenta con ingresos superiores a tres salarios mínimos, ese porcentaje llega a 0.1% 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
<p>Al término del segundo trimestre de 2024 se reportan 2 reuniones:</p> <p>El 4 de marzo de 2024, se llevó a cabo una reunión para la implementación de una campaña de comunicación social mediante los trabajos de una consultoría en el marco del proyecto “Acciones para promover condiciones de trabajo digno de las trabajadoras del hogar en México”, financiado por la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD) y ejecutado por una consultoría independiente, con la colaboración de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para revisar, validar y dar seguimiento de la información. En dicha reunión la STPS convocó a representantes de la consultoría, de AFD, y del Centro Nacional para la Capacitación Profesional y Liderazgo de las Empleadas del Hogar A.C. (CACEH).</p> <p>Además, se reporta la participación en la reunión del Grupo Intersecretarial y de la Sociedad Civil sobre Trabajo del Hogar, convocada y organizada por el IMSS, el 29 de abril de 2024.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
No se presentaron obstáculos 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:** 212 Campaña Nacional para la promoción del reconocimiento social del trabajo doméstico y difusión de los derechos de las trabajadoras domésticas.

#### Definición de la población objetivo

A partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y a la Ley del Seguro Social publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el 2 de julio de 2019, el artículo 331 de la LFT señala que "Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades
- III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas".

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

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, la población ocupada total ascendió, al primer trimestre de 2024, a 59.1 millones de personas. De ellas, 2.36 millones integran el segmento de personas trabajadoras del hogar. Es decir, 4.0% de la población ocupada. De este conjunto, 94.2% son mujeres, de las que 34.2% son jefas de familia.

Por lo que respecta a condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, 92.2% gana dos salarios mínimos o menos y 97.0% no tiene una relación laboral formalizada por escrito.

Si bien laboran en promedio 30.7 horas a la semana, el 43.1% trabaja jornadas de 35 horas o más semanales, no obstante que 73.6% gana menos de un salario mínimo. Por lo que corresponde a prestaciones sociales, 65.9% carece de ellas, 27.6% no tiene seguridad social pero sí otras prestaciones, mientras que 3.5% cuenta con seguridad social y otras prestaciones. Las anteriores cifras indican que este colectivo laboral se encuentra en situación de vulnerabilidad.

Además de resultar poco visible su actividad, las personas trabajadoras del hogar en su mayoría carecen de contratos por escrito, motivo por el cual históricamente fueron excluidas de la protección que brinda la legislación laboral, así como de las prestaciones básicas de seguridad social.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

Un elemento que específicamente pone de manifiesto la desigualdad es la diferencia en percepciones salariales dentro del segmento de personas trabajadoras del hogar: mientras que 0.2% de mujeres cuenta con ingresos superiores a tres salarios mínimos, ese porcentaje llega a 0.1% en el caso de los hombres.

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

La acción que se reporta no considera la instrumentación de acciones afirmativas.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al término del segundo trimestre de 2024 se reporta la impartición de 4 cursos a la inspección local así como, diálogos para personas trabajadoras del hogar y personas empleadoras de trabajo en el hogar en las ciudades de León, Guanajuato; Mérida, Yucatán; Toluca, Estado de México; y Monterrey, Nuevo León, en el marco del proyecto de “Profesionalización y formalización de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en México”, financiado por la Agencia Francesa de Desarrollo y ejecutado por la Fundación Panamericana para el Desarrollo con la colaboración de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para revisar, validar y dar seguimiento a la información.

Dichos eventos se realizaron los días:

1. León, Guanajuato: 18, 20 y 21 de febrero
2. Mérida, Yucatán: 25, 27 y 28 de febrero
3. Toluca, Estado de México: 28 de mayo
4. Monterrey, Nuevo León: 11 y 12 de junio

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se presentaron obstáculos 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:** 101. 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

Grupos históricamente discriminados

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

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 LGBTTTIQ+.

#### Personas con discapacidad

El INEGI, emitió un informe publicado el 2 de diciembre de 2019 a propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad en el cual se estableció que:

- De acuerdo con los resultados de la ENADID 2018, de las personas de 5 años o más que habitan en el país, 7.7 millones tienen discapacidad.
- De cada 100 personas con discapacidad, 51 son adultos mayores (60 años o más).
- La enfermedad es la causa de la dificultad (discapacidad) más reportada (44.4 por ciento).
- De las personas con discapacidad que tienen 15 años o más edad, 38.5% forman parte de la población económicamente activa.

La estructura por edad de la población con discapacidad muestra un comportamiento invertido con respecto a la población que no tiene discapacidad, es decir, una baja concentración en la población joven (5 a 29 años) y un aumento paulatino conforme se incrementa la edad; la mayor concentración se observa en

## 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 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) en el cual se estableció que:

- Con base en la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2018, en el país residen 15.4 millones de personas de 60 años o más, de las cuales 1.7 millones viven solas.
- Cuatro de cada diez personas de 60 años o más que viven solas (41.4%) son económicamente activas.
- Siete de cada diez (69.4%) personas de edad que viven solas presentan algún tipo de discapacidad o limitación.

Respecto a su actividad económica, el mismo comunicado dice que:

Cubrir las necesidades, ser autosuficientes y tomar decisiones propias son aspectos vinculados con el empoderamiento que implica disponer de un ingreso propio. Los adultos mayores no son la excepción y es su derecho acceder a una actividad económica que les proporcione dicho ingreso.

No sufrir de discriminación laboral por la edad es un derecho estipulado en la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores (LDPAM). El artículo 5 Fracción V se establece que deben tener “igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y 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.

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

De la población económicamente activa 54.1% son hombres y 45.9% mujeres.

En cuanto a sus condiciones laborales, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) indica para el segundo trimestre de 2019 que 21.7% de los adultos mayores que viven solos y están ocupados, no reciben prestaciones, 15.7% reciben aguinaldo y solo 13.4% tienen vacaciones con goce de sueldo.

La ENADID 2018 ubica como la principal fuente de ingreso de las personas de edad que viven solas la jubilación o pensión (36.7%); le siguen algún programa de gobierno (36.6%) y/o por su trabajo (34.4 por ciento). Es importante señalar que estos ingresos pueden ser complementarios, es decir, una persona puede recibir recursos monetarios de diferentes fuentes.

Según establece la LDPAM, las personas de edad deben estar protegidas por la familia y la comunidad (CDHCU, 2018). A pesar de esta Ley, son pocas las personas de edad que viven solas y reciben ayuda monetaria de familiares o amigos que residen en el país (16.4%) o en otro país (6.5 por ciento). En el proceso de envejecimiento demográfico donde la reducción de la fecundidad ha hecho que la composición familiar se distinga por un número cada vez menor de integrantes, el ahorro constituye un escenario idóneo para garantizar una vejez autosuficiente y digna. De los de adultos mayores que viven solos, 4 de cada 100 obtienen ingresos por intereses bancarios, rentas o alquiler de alguna propiedad (3.8 por ciento).

#### Personas con VIH

En 2017 el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y la Encuesta Nacional sobre Discriminación publicaron la ficha temática, denominada Personas que viven con VIH 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).
  - 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).



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

- Los principales grupos de personas que viven con VIH son los hombres que ejercen trabajo sexual (HTS), los hombres que tienen sexo con hombres (HSH) y las mujeres trans que se dedican al trabajo sexual (MTTS). La tasa de prevalencia de VIH entre ellos es, en orden: 24%, 17% y 16% (Censida 2016).
- De acuerdo con un informe técnico del Instituto Nacional de Salud Pública, las mujeres trans que viven con VIH tienen un menor nivel educativo que aquellas que no tienen VIH. El trabajo sexual era la principal fuente de ingresos para más de 40% de las mujeres trans consideradas en el estudio (Gutiérrez et al 2012).

#### • Prejuicios, estigmas y actos de discriminación

Las personas que viven con VIH o con Sida son sujetas a diversos prejuicios. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017, un tercio de la población (36%) cree que convivir con personas con VIH o Sida “siempre es un riesgo”, y una misma proporción no estaría dispuesta a rentar una habitación de su hogar a alguien que viva con VIH o Sida (Conapred 2018). Por otra parte, un estudio publicado por Salud Pública de México encontró que, para casi un cuarto de las y los proveedores de salud, la homosexualidad es la causa del VIH en México. Dos de cada tres aseguraron que la prueba debía ser obligatoria para los HSH y más de ocho de cada diez (85%) creían lo mismo en relación con las personas trabajadoras sexuales (Infante et al. 2006).

Entre 2012 y junio de 2018, Conapred analizó un total de 301 casos de presuntos actos de discriminación hacia personas que viven con VIH. Del total, 65% consiste en quejas contra particulares, y el resto contra personas servidoras públicas. En uno de cada seis casos, los actos de discriminación se vincularon también con la orientación sexual. En su mayoría, las personas que viven con VIH fueron discriminadas en el trabajo (41% de los casos) y en el ámbito de la salud (31%). Principalmente, se vulneró su derecho al trato digno (64% de los casos), al empleo (36%) y a la salud (29%).

Entre los casos de discriminación hacia personas que viven con VIH o Sida, uno de los más destacados es el reportado en la resolución por disposición 01/05. Dicha resolución estableció el carácter discriminatorio del despido injustificado de quienes viven con VIH. La persona peticionaria en este caso daba mantenimiento a las aeronaves de la Secretaría de Marina, pero recibió un “certificado por inutilidad” cuando se le detectó VIH. La Secretaría de Marina daba a la persona tratamiento médico, pero argumentó que era necesario separarla de sus labores para evitar complicaciones de salud. También sostuvo que únicamente había interpretado sus reglamentos internos y que no estaba obligada a seguir los tratados internacionales que prohíben la discriminación.

Conapred, con el apoyo de Censida, encontró que las actividades de la persona peticionaria no habrían puesto en riesgo su salud, que su tratamiento médico era inadecuado, que no se habían realizado todos los 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.

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

### • Personas cuidadoras

La Organización Internacional del Trabajo en 2019 publicó un resumen ejecutivo denominado El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, en el cual

El trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, es de vital importancia para el futuro del trabajo decente. El crecimiento de la población, el envejecimiento de las sociedades, las familias cambiantes, el lugar todavía secundario de las mujeres en los mercados de trabajo y las deficiencias en las políticas sociales exigen que los gobiernos, los empleadores, los sindicatos y los ciudadanos adopten medidas urgentes en lo que respecta a la organización del trabajo de cuidados. Si no se afrontan de manera adecuada, los déficits actuales en la prestación de servicios de cuidado y su calidad crearán una grave e insostenible crisis del cuidado a nivel mundial y aumentarán más aún la desigualdad de género en el trabajo.

El trabajo de cuidados comprende dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado directo, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar. El trabajo de cuidados no remunerado consiste en la prestación de cuidados por parte de cuidadoras y cuidadores no remunerados sin recibir una retribución económica a cambio. La prestación de cuidados no remunerada se considera un trabajo, por lo que es una dimensión fundamental del mundo del trabajo.

El trabajo de cuidados remunerado es realizado por trabajadores y trabajadoras del cuidado a cambio de una remuneración o beneficio. Estos comprenden una gran diversidad de trabajadores de los servicios personales, como el personal de enfermería, el personal médico, y los trabajadores y trabajadoras del cuidado personal. Las trabajadoras y trabajadores domésticos, que prestan cuidados tanto directos como indirectos en los hogares, también integran la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados.

El grueso del trabajo de cuidados en todo el mundo es realizado por cuidadoras y cuidadores no remunerados, en su mayoría mujeres y niñas pertenecientes a grupos socialmente desfavorecidos. El trabajo de cuidados no remunerado es un factor clave para determinar si las mujeres acceden al empleo y permanecen en él, así como la calidad de los trabajos que desempeñan. Si bien la prestación de cuidados puede ser gratificante, cuando se realiza en exceso y cuando conlleva un alto grado de penosidad obstaculiza las oportunidades económicas y el bienestar de las cuidadoras y cuidadores no remunerados, y menoscaba su goce general de los derechos humanos.

La mayoría de los trabajadores del cuidado remunerados son mujeres, con frecuencia migrantes, y cuando trabajan en la economía informal lo hacen en condiciones precarias y a cambio de un salario muy bajo. El trabajo de cuidados remunerado seguirá siendo una importante fuente de empleo en el futuro, en particular para las mujeres. La naturaleza relacional del trabajo de cuidados limita el potencial de sustitución de la mano de obra humana por robots y otras tecnologías.

Las condiciones del trabajo de cuidados no remunerado tienen un impacto en la manera en que las cuidadoras y cuidadores no remunerados acceden al trabajo remunerado y permanecen en él, e influyen en las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras del cuidado. Este «círculo de trabajo de cuidados no remunerado – trabajo remunerado – trabajo de cuidados remunerado» afecta asimismo a la 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

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

para 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.

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.

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

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 compleción 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.

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

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### Red Nacional de Vinculación Laboral

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.



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Grupo	M	H	TOTAL
Personas con Discapacidad	79	120	199
Adultos Mayores	300	157	457
Personas con largos periodos de desempleo	12	63	75
Personas en situación de violencia	42	1	43
Personas indígenas (pueblos originarios)	14	38	52
Personas jefas de familia	92	0	92
Personas jóvenes (de 18 a 29 años)	19	20	39
Personas liberadas (de prisión)	5	20	25
Personas migrantes	167	228	395
Personas sin instrucción escolar	1	4	5
Personas de la comunidad LGBTTTI	0	0	0
Violaciones a sus Derechos Humanos	0	0	0
Usuario de la CEAV, con la Calidad Legal de Víctima de la Delincuencia.	0	0	0
Personas con enfermedades discapacitantes	1	3	4
Otra condición de vulnerabilidad	35	87	122
Sin Información	0	1	1
<b>TOTALES</b>	<b>767</b>	<b>742</b>	<b>1509</b>

Durante el primer trimestre 2024, se llevaron a cabo 13 sesiones de la Red Nacional de Vinculación Laboral: Baja California Sur (1), Chihuahua (1), Ciudad de México (1), Guerrero (1), Jalisco (1), Michoacán (1), Morelos (1), Nuevo León (1), Oaxaca (1), Querétaro (1), San Luis Potosí (1), Tabasco (1), Yucatán (1).

#### Segundo trimestre Red Nacional de Vinculación Laboral

Con base en los datos proporcionados por la Red Nacional de Vinculación Laboral en el ejercicio del segundo trimestre 2024 se atendieron a 1,570 personas de las cuales, 730 son mujeres (46.5%) y 840 (53.5%) son hombres.

Respecto a las personas atendidas por servicios, en el segundo trimestre se obtuvieron los siguientes resultados (algunas personas fueron atendidas más de una vez)

Capacitadas		Vinculadas		Identificación de Perfil Laboral		Apoyo para el Autoempleo		Evaluación		Se Canaliza a otras Instituciones		Sin información		Otro tipo de apoyo		Beneficiario del Programa Seguro de Desempleo		Se Canaliza al 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
121	58	29	47	218	216	38	16	0	0	0	0	7	28	6	6	0	0	0	0	73	85
		1	4											4	6					9	8

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En cuanto a los grupos en situación de vulnerabilidad:

Grupo	M	H	TOTAL
Personas con Discapacidad	94	160	254
Adultos Mayores	137	108	245
Personas con largos periodos de desempleo	4	35	39
Personas en situación de violencia	81	4	85
Personas indígenas (pueblos originarios)	74	213	287
Personas jefas de familia	105	4	109
Personas jóvenes (de 18 a 29 años)	17	22	39
Personas liberadas (de prisión)	1	3	4
Personas migrantes	171	200	371
Personas sin instrucción escolar	1	2	3
Personas de la comunidad LGBTTTI	0	0	0
Violaciones a sus Derechos Humanos	0	0	0
Usuario de la CEA, con la Calidad Legal de Víctima de la Delincuencia.	0	0	0
Personas con enfermedades discapacitantes	0	3	3
Otra condición de vulnerabilidad	45	86	131
Sin Información	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>730</b>	<b>840</b>	<b>1570</b>

Durante el segundo trimestre 2024, se llevaron a cabo 23 sesiones de la Red Nacional de Vinculación Laboral: Baja California Sur (1), Chiapas (1), Chihuahua (1), Ciudad de México (1), Guerrero (1), Hidalgo (1), Michoacán (1), Estado de México (2), Morelos (1), Nuevo León (1), Oaxaca (1), Querétaro (1), Quintana Roo (2), San Luis Potosí (1), Sinaloa (1), Tabasco (1), Tamaulipas (1), Veracruz (2), Yucatán (1). La RNV, reportó una sesión extemporánea para marzo, celebrada en el estado de Hidalgo.

De enero a junio se han realizado 36 sesiones de la Red Nacional de Vinculación Laboral en distintos estados de la República. Se han atendido a 3,079 personas de las cuales, 1,497 son mujeres (48.6%) y 1,582 (51.4%) son hombres.

#### Distintivo en Responsabilidad Laboral

La STPS a través de la Dirección General de Previsión Social, ha diseñado el Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL), como un mecanismo para visibilizar la importante labor de los centros de trabajo que cumplen con sus obligaciones y respetan los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras, al implementar y operar acciones que van más allá del cumplimiento de la ley, beneficiando con ello a la población trabajadora, el capital más valioso dentro de los mismos.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El DRL cuenta con tres especialidades: i. Inclusión laboral; ii. Igualdad y Corresponsabilidad; y, iii. Prevención, atención y erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil; y protección de adolescentes en edad permitida para trabajar.

La especialidad en Inclusión laboral atiende temas relacionados con las personas con baja empleabilidad o en situación de vulnerabilidad, y a los centros de trabajo se les asesora en los temas de:

- Acceso al empleo sin discriminación.
- Promoción y permanencia laboral en condiciones de igualdad y no discriminación.
- Acciones para favorecer el desarrollo laboral.
- Ergonomía y accesibilidad en el trabajo.
- Alianzas estratégicas para favorecer la inclusión laboral.
- Inclusión laboral en la cadena de suministro.

#### Primer trimestre

De enero a marzo se llevaron a cabo 8 sesiones de asesoría a 66 centros de trabajo interesados en participar en la obtención del Distintivo en Responsabilidad Laboral en la especialidad Inclusión laboral de personas con baja empleabilidad o en situación de vulnerabilidad, beneficiando a un total de 6,174 personas trabajadoras, de las cuales 2,582 (41.8%) son mujeres y 3,592 (58.2%) son hombres.

#### Segundo trimestre

Entre abril y junio se llevaron a cabo 10 sesiones de asesoría a 24 centros de trabajo interesados en participar en la obtención del Distintivo en Responsabilidad Laboral en la especialidad Inclusión laboral de personas con baja empleabilidad o en situación de vulnerabilidad, beneficiando a un total de 6,113 personas trabajadoras, de las cuales 3,289 (53.8%) son mujeres y 2,824 (46.2%) son hombres.

De enero a junio se han llevado a cabo a cabo 18 sesiones de asesoría virtual a 90 centros de trabajo interesados en participar en la obtención del Distintivo en Responsabilidad Laboral en la especialidad Inclusión laboral de personas con baja empleabilidad o en situación de vulnerabilidad, beneficiando a un total de 12,287 personas trabajadoras, de las cuales 5,871 (47.8%) son mujeres y 6,416 (52.2%) son hombres.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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:** 101. 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

Jóvenes entre 18 y 29 años que declaran bajo protesta de decir verdad no estudiar y no trabajar al momento de postularse a un Espacio para capacitación en 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 mexicana 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 las personas jóvenes en México supuso una ruptura en el tejido social que ha provocado, entre otros problemas, la persistencia del desempleo y altos índices de violencia e inseguridad. El bono demográfico y el potencial de la población joven no había sido aprovechado sino hasta la actual administración.

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)<sup>22</sup>, en el año 2024 la población joven de entre 18 y 29 años fue de 24.2 millones de personas (lo que representó el 19 por ciento de la población total) de las cuales 12.5 millones eran mujeres (52%) y 11.7 millones eran hombres (48%). La mayor parte de la población joven residía en áreas urbanas, esto es, cuatro de cada cinco personas (79%), mientras que el 21 por ciento vivía en zonas rurales (localidades menores a 2,500 habitantes).

En el mismo año, la Población Económicamente Activa (PEA) juvenil ascendió a 15 millones 354 mil personas, lo que representó el 63% de la población total de entre 18 y 29 años. La PEA juvenil total tuvo una mayor composición masculina, esto es, 9 millones 81 mil hombres (59%), en comparación con las 6 millones 273 mil mujeres (41%). Por otra parte, la Población No Económicamente Activa (PNEA) que en el periodo ascendió a

<sup>22</sup> ENOE del primer trimestre de 2024.

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

8 millones 848 mil de jóvenes (37% de la población total), se compuso en mayor medida por mujeres (6 millones 215 mil) representando a siete de cada diez jóvenes no económicamente activos (70%).

Es de señalar que el total de jóvenes desempleados ascendió a 770 mil jóvenes en 2024; en otras palabras, la tasa de desocupación fue de 5.0 por ciento en total, siendo superior para las mujeres jóvenes con un 5.4 por ciento contra la tasa de 4.7 por ciento de los hombres.

Los jóvenes que no estudiaban y no trabajaban<sup>23</sup> sumaron 4 millones 73 mil personas en 2024, esto es, el 17 por ciento de la población total juvenil. Salta a la vista que tal grupo se compone principalmente por mujeres, esto es, 3 millones 614 mil mujeres que representan el 89 por ciento de todos los jóvenes del grupo. Más aún, las jóvenes que no estudian y no trabajan agruparon al 29 por ciento de las mujeres de entre 18 y 29 años, mientras que su contraparte masculina solo supuso el 4 por ciento de la población total de hombres jóvenes.

Lo anterior se confirma con estimaciones de la Organización para la Cooperación y del Desarrollo Económico (OCDE), que señalan que las jóvenes de México tienen cuatro veces más probabilidades de no estudiar y no trabajar que los hombres de su edad<sup>24</sup>.

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

Contribuir a la incorporación de jóvenes de 18 a 29 años que no estudian y no trabajan, en actividades productivas a través de su Capacitación en Centros de Trabajo que participan en el Programa y que cuentan con posibilidad de brindarla.

Lo anterior mediante la entrega de un Apoyo económico mensual que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a las y los Beneficiarios hasta por 12 ocasiones y que es equivalente a 7,572 pesos (siete mil quinientos setenta y dos pesos 00/100 M.N.). El Apoyo se entrega de manera igualitaria y directa mediante el Banco del Bienestar, tanto a hombres como mujeres, sin distinción, en las diferentes regiones y entidades federativas del país.

Además, se otorga Seguro Médico a las y los Aprendices en proceso de capacitación, mediante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con cobertura por las prestaciones en especie que otorgan los seguros de enfermedades y maternidad, y riesgos de trabajo a las y los Beneficiarios del Programa.

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, además de Cartas de Acreditación a los Beneficiarios que participan capacitándose por lo menos un mes en el Programa. Se propicia el acercamiento de las y los Aprendices en capacitación a mecanismos de inclusión productiva mediante el Servicio Nacional del Empleo una vez que concluyen con los doce meses de capacitación.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el primer semestre de 2024 el Programa benefició a 489,376 jóvenes de entre 18 y 29 años, de los cuales 296,426 eran mujeres (61%) y 192,950 hombres (39%). En lo que va de la presente administración, con corte al 30 de junio de 2024, el Programa ha beneficiado a 2,973,449 jóvenes, de los que 1,727,251 (58%) han sido mujeres y 1,246,198 (42%) hombres.

Lo anterior revela que hay una mayor composición femenina en el Programa con una proporción de casi seis de cada diez mujeres, con respecto del total de beneficiarios.

<sup>23</sup> Jóvenes de entre 18 y 29 años que no trabajaban ni dijeron estar buscando trabajo. Se excluye a quienes estaban temporalmente ausentes de su actividad u oficio, pensionados por su empleo, estudiantes y personas con limitaciones físicas que les impiden trabajar por el resto de su vida.

<sup>24</sup> OECD (2017). *Building an Inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality*. OECD Publishing, Paris. (pág. 90).

**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>El Programa Jóvenes Construyendo el Futuro destaca como líder entre los programas sociales al combinar la capacitación presencial con una operación y comunicación integralmente digitales. Tal estrategia de vinculación en línea entre Aprendices y Centros de Trabajo, inédita en programas previos, representa un desafío significativo por las capacidades técnicas y la cobertura de internet en el territorio nacional, pero a su vez supone una gran oportunidad.</p> <p>Puesto que el programa se extiende a todo México, facilita el encuentro entre la oferta de jóvenes interesados en capacitarse y las necesidades de los Centros de Trabajo. Ofrece, de manera equitativa a hombres y mujeres, oportunidades de formación profesional, Apoyo económico mensual durante el período de práctica y cobertura de seguridad social mediante la afiliación al IMSS.</p>

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Articulación de Políticas Integrales de Juventud

**Ramo:** 14 Trabajo y Previsión Social

**Clave de la UR:** VUY

**Nombre de la UR:** Instituto Mexicano de la Juventud

**Clave del Pp:** E016

**Nombre del Pp:** Articulación de Políticas Integrales de Juventud

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**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.

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

##### **Participación Ciudadana**

La participación ciudadana es un elemento esencial de las democracias, históricamente las mujeres han afrontado discriminación y violencia al momento de querer participar en espacios públicos para la toma de decisiones, prevalecen roles y estereotipos que posicionan a las mujeres en desventaja hacia los hombres, es por ello que se han implementado una serie de acciones que garanticen la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en espacios públicos; uno de ellos es la paridad de género, refiere a la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (política, económica y social).

De igual forma, los modos en que se han concebido a las juventudes desde la política y la vida pública han variado en forma significativa, transformándose radicalmente en las últimas décadas. Sin embargo, los cambios no se han llevado a cabo con facilidad ni tampoco han ocurrido de la noche a la mañana, es imperante transitar de una concepción tutelar y contenciosa de las personas jóvenes, hacia una basada en su bienestar integral que, además, implique el reconocimiento de las personas jóvenes como sujetos de derecho y agentes de cambio con capacidad de agencia.

##### **Transversalización de la Perspectiva de Juventudes**

Aún existen espacios de discriminación para las mujeres y personas jóvenes, si se analiza desde la interseccionalidad, que refieren a esos componentes o factores que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones podemos plantear que aún hay acciones por hacer mujeres indígenas, con discapacidad, de la diversidad sexual, etc.

En los procesos de transversalización de género y de juventudes es necesario contar con una visión integral y metodológica que coadyuve a la formulación de políticas públicas integrales dirigidas a población joven y aliente una transformación de las formas tradicionales de sociabilidad, participación e interacción intergeneracional con las personas jóvenes.

Así como los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretenden justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre las desigualdades de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad sustantiva.

## 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

##### Salud Mental en las Mujeres

La violencia de género es un factor de riesgo para sufrir trastornos mentales. Las mujeres son las principales víctimas de violencia y quienes la han sufrido presentan mayor incidencia de depresión, consumo problemático de sustancias, daño autoinfligido e intentos de suicidio. Estos síntomas se agravan cuando las mujeres se ven impedidas de revelar su situación, se duda de su credibilidad, no se atienden sus necesidades de seguridad personal, deben enfrentar solas al agresor y no existe un sistema de reparación del daño (Guevara, 2005).

Otros factores de la vida cotidiana que pueden producir alteraciones emocionales en las mujeres son: las responsabilidades domésticas; tener una posición subordinada en la sociedad dentro y fuera del hogar; asumir la responsabilidad de armonizar las emociones, conflictos y tensiones de la vida familiar; tener pocos espacios propios; tener una relación de pareja no satisfactoria; no tener en quién apoyarse emocionalmente. La ansiedad está frecuentemente asociada con la depresión, especialmente en personas:

- Que viven condiciones de inseguridad
- Que viven bajo presión o temor constante
- Que han vivido violencia o violación
- Responsables de niños o enfermos
- Condiciones laborales negativas (Guevara, 2005).

Otro factor que incide en la depresión femenina es la doble jornada de las mujeres, que además de sus roles tradicionales se han insertado en el mercado laboral, la mayor de las veces en desventaja con los hombres. La falta de información precisa y el estigma que prevalece ante las enfermedades mentales representan obstáculos para la aceptación y el tratamiento de estas. En el caso de las mujeres, ellas enfrentan problemas de género, como la preocupación de no atenderse por el temor de no contar con el apoyo para el cuidado de sus hijos mientras son atendidas.

Por esta razón desde el Instituto Mexicano de la Juventud se desarrolla el Componente Contacto Joven el cual tiene como objetivo de contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas adolescentes, jóvenes y de sus comunidades, a través de acciones de atención a la salud mental, derivación en situaciones de violencias, apoyo intergeneracional y acciones educativas.

Contacto Joven se conforma como una red de personas jóvenes estudiantes y profesionistas en las áreas de atención a la salud, ciencias sociales y humanidades, que a través de su servicio social universitario y/o voluntariado, brindan acompañamiento psicoemocional entre pares, (de joven a joven), atendiendo casos relacionados al estrés, la ansiedad y el manejo de emociones, de igual forma se canalizan a servicios especializados tales, como Línea de la vida, aquellos que presenten problemáticas asociadas a la violencia, consumo problemático de sustancias, daño autoinfligido e ideación suicida.

##### Salud Sexual y Reproductiva

Considerando las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres que afectan a la población en general y que se reflejan en la falta de oportunidades para mujeres o la dificultad de condiciones para el ejercicio pleno

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

de derechos de esta población se requiere seguir trabajando desde edades tempranas en la atención a las problemáticas que facilitan la continuidad de estas brechas o su profundización.

En ese sentido, las mujeres jóvenes son una población fundamental para acercar información, servicios y herramientas que les permitan acceder a la igualdad de oportunidades y a garantizar condiciones de equidad para el ejercicio de derechos. Lo anterior particularmente en torno a habilidades científicas, orientación vocacional para acceder a más carreras STEM, así como a acceso a servicios de salud sexual y salud mental.

#### Empleo y Emprendimiento

En diversas esferas de nuestra vida en sociedad prevalece la desigualdad entre hombres y mujeres, debido a la construcción cultural del género, el machismo, el patriarcado, etcétera, concepciones que consideran que las mujeres por el hecho de serlo deben tener menos oportunidades para desarrollarse plenamente.

Dentro de estas esferas se encuentran la económica y la laboral, en las cuales si bien es cierto la presencia de las mujeres ha incrementado al pasar de los años, no necesariamente podemos hablar de igualdad, ya que en nuestro país es común que una mujer tenga menores prestaciones y/o perciba un menor ingreso o reconocimiento por igual trabajo, en comparación con un hombre.

De acuerdo con resultados de febrero de 2023 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de la tasa de participación en la fuerza laboral (porcentaje de la población de 15 y más años, económicamente activas), los hombres representan el 76.5% y las mujeres el 45.7%.

Sin duda, el impulsar el acceso igualitario de las mujeres al ámbito laboral y económico es una tarea primordial de nuestros gobiernos, debido a que su participación en el mercado de trabajo contribuye a su autonomía económica, ya que les permite generar ingresos y recursos para atender sus necesidades.

Es por ello, que el Instituto Mexicano de la Juventud, impulsa componentes como “Comercio Joven”, mismo que tiene por objetivo: Coadyuvar a la sostenibilidad de emprendimientos y empresas de las personas jóvenes, a través de acciones dirigidas a la promoción, difusión e impulso a la comercialización de productos y servicios de las y los aprendices y egresados del programa federal “Jóvenes Construyendo el Futuro”, dotándoles de recursos, herramientas, habilidades y conocimientos para adoptar decisiones informadas.

De acuerdo a los resultados objetivos en diferentes estrategias del componente Comercio Joven desde 2022, la desigualdad de género en el sector emprendedor persiste y presenta desafíos significativos, particularmente para las mujeres jóvenes, quienes enfrentan obstáculos en el acceso a oportunidades, recursos y apoyo para desarrollar sus emprendimientos; en un contexto donde la brecha salarial es una de las barreras más notables, con ingresos anuales promedio para las mujeres que son significativamente más bajos que los de los hombres.

Además, los roles de género y los estereotipos influyen en la distribución desigual de responsabilidades y oportunidades, lo que afecta la participación activa de las mujeres jóvenes en el ámbito empresarial. Para lograr una sociedad más equitativa, es crucial abordar estas desigualdades y promover un entorno inclusivo que fomente el emprendimiento femenino.

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

Desde el Instituto se realizan acciones de capacitación con el objetivo de preparar a personas servidoras públicas para que estén en condiciones de incluir la PJ en sus actividades cotidianas, por lo que impulsa la transformación de la cultura institucional a la vez que se profesionaliza y moderniza el servicio público al incorporar los aprendizajes a los proyectos, planes y programas.

## 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 convocatorias dirigidas a personas jóvenes para su incorporación a los componentes desarrollados por el Instituto con apoyo económico de la partida presupuestaria 44105 apoyo a voluntarios que participan en diversos programas federales, cuentan con el criterio de priorización de Paridad de Género. Tarjeta Joven busca Fortalecer la cultura e inclusión financiera de las personas jóvenes, mediante un instrumento que les permita obtener descuentos al adquirir productos y servicios; lo que beneficiará a la economía familiar y favorecerá la reactivación de la cultura económica de la comunidad.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### **Indicador 1. Proporción de mujeres jóvenes involucradas en apoyo a la participación y ejercicio de derechos impulsados por el IMJUVE.**

Durante el segundo trimestre se llevó a cabo la incorporación de las personas beneficiarias del componente Contacto Joven. Red Nacional de Atención Juvenil para las modalidades Supervisión de Casos y Voluntariado 24-1; así mismo durante este trimestre se emitió la convocatoria para la modalidad Voluntariado 24-2, logrando concluir con los procesos de selección de las personas voluntarias durante este trimestre. En total resultaron seleccionadas 194 personas, desglosadas de la siguiente forma: 60 hombres (30.9%), 133 mujeres (68.6%), y 1 persona que se identifica como "No binaria" (0.5%); las cuales contemplan 3 procesos de convocatoria, que se desglosan a continuación:

- Supervisión: Esta modalidad contempla la participación de 20 personas jóvenes, sin embargo, derivado de procesos de bajas de personas que habían resultado seleccionadas, se tuvieron que llevar a cabo procesos de sustitución. En total se tuvo la selección de 13 mujeres (2 fueron baja) y 11 hombres (2 fueron baja).
- Voluntariado 24-1; resultaron seleccionadas 100 personas (32 hombres, 67 mujeres, 1 personas no binaria).
- Voluntariado 24-2; resultaron seleccionadas 70 personas (17 hombres y 53 mujeres).

Con esta acción se cumple el 80.12% del indicador que refiere a proporción de mujeres jóvenes involucradas en apoyo a la participación y ejercicio de derechos impulsados por el IMJUVE.

##### **Indicador 2. Proporción de mujeres jóvenes involucradas en procesos de comercio joven**

Se realizó el Mercado Joven Tlatlauquitepec. Puebla, donde participaron 28 personas emprendedoras jóvenes en total: 18 mujeres y 10 hombres en 3 municipios del estado de Puebla, que pudieron exponer sus productos y servicios en el Mercado Joven llevado a cabo en el parque principal del municipio, esto con el objetivo de promover y difundir los productos y servicios de personas jóvenes de la región, a través de la gestión de espacios físicos propicios para promover el comercio local y solidario.

Con esta acción se cumple el 90.33% del indicador que refiere a la proporción de mujeres jóvenes involucradas en procesos de comercio joven.

##### **Indicador 4. Proporción de mujeres jóvenes que acceden al servicio de Contacto Joven**

El servicio de acompañamiento psicoemocional brindado a través del componente Contacto Joven. Red Nacional de Atención Juvenil, cerró su servicio en el mes de febrero derivado de la conclusión de participación de las personas prestadoras de servicio social; posteriormente el servicio fue reactivado a finales

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

del mes de mayo del presente año, derivado de los procesos de convocatoria para la conformación de la 8va generación y una vez efectuado los procesos de capacitación. Por lo cual durante el segundo trimestre fue posible atender 1928 casos, desglosados de la siguiente manera: 602 hombres (31.2%), 1244 mujeres (64.5%), 45 (2.3%) personas no binarias y 37 (1.9%) personas que prefirieron no responder.

Con esta acción se cumple el 7.09% del indicador que refiere a la proporción de mujeres jóvenes que acceden al servicio de Contacto Joven.

#### **Indicador 5. Proporción de mujeres jóvenes que participan en eventos de Promoción de la Salud, Cultura de paz y Reconstrucción del Tejido Social**

Se llevaron a cabo 36 actividades de difusión territorial a través de ferias de promoción de la salud mental e impartición de talleres sobre "Regulación emocional", sensibilizando a las juventudes sobre la importancia del cuidado de la misma, dotando a las y los asistentes de estrategias de regulación emocional, promoviendo la detección de factores de riesgo e implementación de factores de protección en temas de violencias, salud sexual y reproductiva, prevención del consumo de sustancias, en contextos comunitarios y escolares, como una forma de promover la reconstrucción del tejido social y el bienestar de las juventudes, fue así que se logró beneficiar a un total de 4,162 personas entre 12 y 29 años, conformada por 1905 (45.77%) hombres; 2204 (52.95%) mujeres; 33 (0.79%) personas no binarias y 20 (0.48%) personas que prefirieron no responder.

Con esta acción se cumple el 18.84% del indicador que refiere a la proporción de mujeres jóvenes que participan en eventos de Promoción de la Salud, Cultura de paz y Reconstrucción del Tejido Social.

#### **Indicador 6. Proporción de mujeres jóvenes que acceden al servicio de Laboratorio de Habilidades**

Durante el trimestre se realiza la convocatoria Foco Latam un proyecto en colaboración con Eidos Global y Disney, cuyo objetivo es desarrollar una formación teórica y experiencias presenciales en producción de contenidos, a través, de un curso de modalidad híbrida para facilitar el acceso y representación en la industria audiovisual de personas jóvenes de 18 a 25 años. En este proceso se inscribieron 200 personas jóvenes de las cuales son 119 son mujeres, 73 hombres, 7 no binarias y 1 que prefirió no decirlo. Este proyecto implica el seguimiento de 6 meses para la conclusión del proceso de formación.

Con esta acción se cumple el 11.9% del indicador que refiere a la proporción de mujeres jóvenes que acceden al servicio de Laboratorio de Habilidades.

#### **Indicador 7. Proporción de convenios firmados, a través de Tarjeta Joven, que brindan servicio o beneficios específicos para mujeres jóvenes**

Durante el segundo trimestre y derivado de la vinculación con el programa Jóvenes Construyendo el Futuro, se realizó el registro de empresas y negocios (Centros de Trabajo), si bien no son productos y servicios dirigidos exclusivamente a mujeres jóvenes, se reportan aquellos que dan preferencia de atención a este sector de la población joven. Son empresas, negocios y emprendimientos que dan descuentos y beneficios en: Salud, educación, turismo y productos de consumo cotidiano.

Con esta acción se cumple el 100% del indicador que refiere a la proporción de convenios firmados, a través de Tarjeta Joven, que brindan servicio o beneficios específicos para mujeres jóvenes.

#### **Indicador 10. Proporción de mujeres funcionarias públicas que participan en procesos de capacitación de Perspectiva de Juventudes**

Durante este trimestre se ha logrado capacitar a 1569 personas (783 mujeres y 786 hombres), que se desempeñan como docentes, directoras y directores, personal administrativo de los planteles educativos de la SEP y ENAPEA,; así como población estudiantil, entre otros; ante la necesidad de transversalizar la perspectiva de juventudes en el marco del desarrollo de la Nueva Escuela Mexicana (NEM) que busca contribuir al fortalecimiento de las competencias de las personas docentes de los planteles educativos, para favorecer la inclusión y el ejercicio de derechos de las personas jóvenes que fomente una convivencia escolar pacífica, armónica, para impulsar el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes, con enfoque crítico, humanista y comunitario para formar estudiantes con una visión integral.



## ANEXO 2 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 esta acción se cumple el 14.63% del indicador que refiere a la proporción de mujeres funcionarias públicas que participan en procesos de capacitación de Perspectiva de Juventudes.

#### **Indicador 11, Proporción de funcionarias y funcionarios públicos del IMJUVE que participan en procesos de capacitación de Perspectiva de Género**

Durante este trimestre se solicitó al personal de IMJUVE tomar procesos de capacitación sobre igualdad de género de las que se ofertan a través de la plataforma de capacitación en línea Punto Género perteneciente al Instituto Nacional de las mujeres, logrando que 130 personas (79 funcionarias y 51 funcionarios públicos), completaran al menos 2 de estos procesos de capacitación.

Con esta acción se cumple el 59.09% del indicador que refiere a la proporción de funcionarias y funcionarios públicos del IMJUVE que participan en procesos de capacitación de Perspectiva de Género.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El principal obstáculo para el cumplimiento de los indicadores fue el ajuste en los tiempos de implementación de los procesos de capacitación, situación que repercutió en el retraso la prestación de algunos servicios tales como el de acompañamiento psicoemocional y en la ejecución de las actividades de difusión, aunado al periodo de veda electoral, que impacto en los procesos de difusión y desarrollo de las acciones.

En el caso de la capacitación a personal del Instituto, algunos servidores públicos, no cuentan con equipo de cómputo asignado, por lo que se complica la participación en los procesos de capacitación en línea.

En el caso de aquellos indicadores donde no se cumplió el avance programado se llevaron a cabo acciones de reprogramación para el tercer y cuarto trimestre con el objetivo de cumplir las metas anuales.

**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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 228. Otorgamiento de subsidios federales destinados para mujeres para la autoconstrucción o autoproducción de vivienda.

y Número 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

De acuerdo con las Reglas de Operación para el ejercicio fiscal 2024 del Programa de Vivienda Social, la población objetivo del Programa son los *hogares de bajos ingresos que habitan una vivienda en condición de rezago habitacional o necesitan una vivienda*, y dentro de este conjunto de población se identifica como población prioritaria a aquellos hogares con personas que habitan en zonas de población mayoritariamente indígena, mujeres jefas de hogar, población que haya sido afectada por fenómenos naturales perturbadores, población asentada en situación de riesgo, población que habita en zonas urbanas o rurales con alto o muy alto índice de marginación y/o en zonas con altos índices de violencia e inseguridad, grupos sociales en situación de vulnerabilidad por riesgo, por ingreso o por condiciones sociodemográficas así como migrantes mexicanos en el extranjero y de retorno.

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

La política de vivienda que puso en marcha el gobierno de México tiene como eje conductor el cumplimiento de las obligaciones del Estado relativas a promover, difundir, respetar, proteger y garantizar el ejercicio del Derecho Humano a la Vivienda Adecuada, con énfasis en la perspectiva de género y un enfoque interseccional, con la participación de los diferentes actores públicos, privados y sociales, a través del rediseño del marco institucional y el desarrollo de esquemas financieros, cuyo enfoque planeado e integrado al territorio, prioriza la atención al rezago habitacional y a la población históricamente discriminada, por medio de mecanismos apropiados para el desarrollo de programas de vivienda social y del apoyo a la producción social de vivienda; centrándose en las familias de bajos ingresos y en aquellas personas que viven en condiciones de riesgo, de marginación, así como grupos vulnerables.

De acuerdo con el Programa Nacional de Vivienda 2021-2024<sup>25</sup>, se identificó que las mujeres representan 51.4% de la población total del país. De acuerdo con el Instituto Nacional de Mujeres, en 2015 sólo 35.3% de las mujeres eran propietarias de una vivienda en México, comparado con 56.0% de los hombres. En el ámbito rural, el porcentaje de titularidad femenina desciende a 30%. En este sentido, puede observarse que una de las principales brechas que existe entre hombres y mujeres corresponde a la propiedad en la vivienda.

<sup>25</sup> Programa Nacional de Vivienda 2021-2024 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de junio de 2021, disponible en [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5620388&fecha=04/06/2021](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5620388&fecha=04/06/2021)

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

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 Segundo Trimestre de 2024, 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 2024 del Programa de Vivienda Social, se estableció en el apartado 4.2.3 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 60% de las acciones a mujeres jefas de hogar y con ello contribuir a reducir su carencia de una vivienda adecuada y a la construcción de un patrimonio propio que les permita superar las brechas que enfrentan. Con información al cierre del Segundo Trimestre de 2024 se han otorgado un total de 47,114 subsidios a mujeres, lo que representa el 61.3% del total de subsidios otorgados durante el periodo reportado del ejercicio fiscal 2024.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La operación en general a presentado atrasos en la entrega de subsidios, este año en particular la veda electoral presentará algunos obstáculos, sin embargo, el PVS ha adelantado actividades de operación para que esto no afecte el lograr la meta.

**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:** 102. Acciones que promueven la erradicación de la violencia de género

**Número y denominación de la acción:** 349. Apoyos en elaboración e implementación de proyectos de espacios públicos, equipamientos y proyectos de movilidad y conectividad diseñados con perspectiva de género.

#### Definición de la población objetivo

La población asentada en municipios y demarcaciones territoriales de la Ciudad de México que reside en AGEB'S Urbanas con grados de Medio, Alto y Muy Alto Rezago Social o Marginación, así como a la población asentada en localidades mayores a 250 habitantes en municipios en los que se implementan proyectos prioritarios, planes o estrategias del Gobierno de México.

#### 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, irregularidad en la tenencia de la tierra, falta de oferta para acceder a suelo destinado a familias de menores ingresos, así como, insuficientes y desactualizados instrumentos de ordenamiento territorial y planeación urbana, que ha contribuido a la segregación y marginación espacial urbana. 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.

Asimismo, es importante destacar que, los grupos vulnerables encuentran más difícil poder disfrutar de su derecho a la ciudad ya que para el 2022 el CONEVAL destaca que este factor afecta de manera drástica a las mujeres, ya que 36.9% de las mujeres se encuentran en situación de pobreza (24.8 millones de mujeres), mientras que 35.6% de los hombres son pobres (22.0 millones de hombres), por otra parte el 70.2% de 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

mujeres hablantes de lengua indígena en zonas rurales se encuentran en situación de pobreza (2.8 millones de mujeres).<sup>26</sup>

Por otra parte, y derivado de la situación de pobreza que enfrentan las mujeres en México, es importante hacer hincapié en su participación en el mercado laboral, por lo que de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestra que México cuenta con una tasa del 43.5% de participación laboral de las mujeres de 15 años o más, estando por debajo del promedio de tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años o más de América Latina (51.9%), de países nórdicos (65.0%) y de países desarrollados (55.2%). Por otra parte, esta tasa muestra un crecimiento del 2010 a 2018 de solo 1.0 punto porcentual, mientras que este crecimiento del 2000 al 2010 fue de 3.6 puntos porcentuales, teniendo una estrecha relación con el nivel de desarrollo económico de México.<sup>27</sup>

En el 2022, de acuerdo con la Encuesta Nacional de ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), en los hogares de México, el promedio del ingreso total trimestral para las mujeres era de 19,081 pesos mientras que para los hombres era de 29,285 pesos, 10,000 pesos más entre el ingreso de un hombre ante una mujer. Por lo que este tipo de situaciones limita de manera más importante a las mujeres para poder disfrutar de su derecho a la ciudad.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU) primer trimestre 2023, registra que la población que reside en "áreas con señales de desorden social y/o deterioro físico reportan mayores niveles de sensación de inseguridad, es decir, las señales de incivilidad o de desorden social proyectan una situación generalizada de falta de control, bajos niveles de cohesión social y descuido político, lo que provoca una mayor sensación de vulnerabilidad frente al delito y, en consecuencia, incrementa la sensación de inseguridad".<sup>28</sup>

El 62.1% de la población de 18 años y más considera que vivir en su ciudad es inseguro, la cual disminuyó casi tres puntos cuatro (3.4) puntos porcentuales en comparación con el último trimestre del 2022 (64.2%). Las ciudades donde la población se sintió más insegura fue la ciudad de Fresnillo, Zacatecas, seguida de Zacatecas, Zacatecas con 96.0% y 94.3% de población respectivamente.

Respecto a la percepción de inseguridad en algunos lugares públicos destaca que el 65.2% de las personas se sienten inseguras en el transporte público; 54.4% de la población se siente insegura en las calles que habitualmente usa; 45.9% en el mercado y; 43.9% en el parque o centro recreativo; no obstante, dichos porcentajes disminuyeron en comparación con el último trimestre del ejercicio fiscal 2022. El sentimiento de inseguridad afecta negativamente la calidad de vida de las personas habitantes de la ciudad y limita sus libertades.<sup>29</sup>

<sup>26</sup> CONEVAL (2022), Resultados de pobreza en México 2022 a nivel nacional y por entidades federativas. Disponible en: <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezalInicio.aspx>

<sup>27</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_725432.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_725432.pdf)

<sup>28</sup> INEGI, Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU) primer trimestre 2023. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ensu>.

<sup>29</sup> Ídem

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

Al primer trimestre del 2023, la percepción de inseguridad es mayor en el caso de las mujeres con 68.1%, mientras que para los hombres es de 54.8%. No obstante, 70.1% de las mujeres se sienten inseguras en el transporte público; 58.3% se sienten inseguras en las calles que habitualmente usa; 51.9% en los mercados; 50.0% en parques o centros recreativos, siendo así que las mujeres se sienten más inseguras que los hombres al encontrarse en diversos lugares públicos.<sup>30</sup>

### 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 de habitabilidad en el entorno inmediato de las viviendas, disminuir la irregularidad de la tenencia de la tierra, la deficiencia en infraestructura urbana y equipamientos, disminuir los problemas de movilidad urbana limitada, las carencias de espacios públicos de calidad; así como la ubicación de estos, la configuración urbana o local, la ineficiente o los desactualizados instrumentos de ordenamiento territorial y planeación urbana, que presentan los municipios en los que se implementan proyectos prioritarios, planes o estrategias del Gobierno de México, así como, de con AGEB'S Urbanas de Grados de Medio a Muy Alto Rezago Social o Marginación, para contribuir a mejorar el acceso y ejercicio del derecho a la ciudad; y finalmente, promover un desarrollo urbano ordenado y regulado que desincentive los asentamientos irregulares y la asignación ineficiente del suelo, que reduzca los impactos al medio ambiente, evitando la pérdida y degradación de los ecosistemas, y de suelo agrícola productivo y que disminuyan la desigualdad y exclusión territorial.

Dicho de otra manera, el Programa a través de su vertiente Mejoramiento Integral de Barrios, tiene el objetivo Mejorar el acceso e inclusión de las personas a servicios artísticos, culturales, deportivos, turísticos, de descanso, de esparcimiento, de desarrollo comunitario, movilidad, entre otros; a través del diseño, planeación, construcción, ampliación, adecuación, renovación, sustitución, dotación y activación de equipamientos urbanos y espacios públicos, y obras de movilidad, e infraestructura urbana.

Concretamente, entre los tipos de proyectos que serán apoyados por el Programa de Mejoramiento Urbano durante el ejercicio presupuestal 2024 y que se ejecutarán con perspectiva de género se encuentran los siguientes: centros de desarrollo comunitario, mercados, plazas públicas, parques, parque lineal, espacios deportivos, centro cultural, aulas, andadores, senderos, accesos, calles, entre otros.

Entro otros aspectos, para considerarse que los proyectos apoyados por el Programa de Mejoramiento Urbano están planeadas y ejecutadas con enfoque de género, deberán atender los criterios establecidos por

<sup>30</sup> INEGI, Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU) primer trimestre 2023. Disponible en. <https://www.inegi.org.mx/programas/ensu>.

**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)
<p>la Subsecretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda, de acuerdo con el tipo de proyecto, en general se pueden menciona los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diseño universal.</li><li>• Iluminación.</li><li>• Señalética.</li><li>• Mobiliario urbano.</li><li>• Movilidad.</li><li>• Usos (Actividades que ahí ocurren) y equipamiento).</li><li>• Espacios para el cuidado.</li><li>• Áreas verdes.</li><li>• Habitabilidad del espacio.</li><li>• Olores, higiene y sonido.</li><li>• Seguridad.</li></ul>
Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>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.</p> <p>En el Segundo Trimestre del ejercicio fiscal 2024 el indicador no presenta avances, toda vez que se trata de 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.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>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.</p>

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Política de Desarrollo Urbano y Ordenamiento del Territorio

**Ramo:** 15 Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano

**Clave de la UR:** 113

**Nombre de la UR:** Unidad de Planeación y Desarrollo Institucional

**Clave del Pp:** P005

**Nombre del Pp:** Política de Desarrollo Urbano y Ordenamiento del Territorio

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 324. Operación de la Unidad de Igualdad de Género para la transversalización de la perspectiva de género e instrumentación y seguimiento del programa de cultura institucional del PROIGUALDAD

#### Definición de la población objetivo

Mujeres y niñas de todas las edades, que habitan los alrededores de las zonas de intervención del Programa de Mejoramiento Urbano (PMU), y mujeres que habitan zonas rurales e indígenas de alta o muy alta marginación y que tengan posesión de tierras de propiedad social y no cuenten con la titularidad de las mismas.

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

La dinámica de poblamiento de las ciudades en México ha generado un agudo problema de crecimiento urbano desordenado y no planificado, que ha implicado una distribución social específica del territorio. Este fenómeno condicionó geográficamente a las personas en situación de vulnerabilidad en las zonas periféricas y con menos dotación de servicios y equipamientos urbanos. La problemática derivada de esta configuración se refleja en desigualdades que enfrentan los grupos en situación de vulnerabilidad, tales como, insuficiencia de infraestructura y equipamiento urbanos, deficiencias en movilidad y conectividad.

Las personas que habitan en territorios de atención prioritaria en condiciones de rezago urbano y social en municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México de las ciudades de 15,000 habitantes o más que forman parte del Sistema Urbano Nacional (SUN) 2018, tienen acceso limitado a bienes, servicios y oportunidades.

A lo anterior se suma el hecho de que mujeres y hombres tienen distintas necesidades y aspiraciones en el espacio urbano y distintas posibilidades de acceder a los bienes, recursos y oportunidades que ofrece la ciudad. Por ello resulta importante estimular la presencia de las mujeres en los espacios públicos con la visión de que puedan apropiarse de ellos de acuerdo con sus necesidades, y desde una perspectiva de derechos humanos que abone a la construcción de ambientes sanos y adecuados para ellas.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al término del segundo trimestre se llevó a cabo una segunda **Calle de Juegos** el **23 de mayo de 2024** en el **Municipio de Acapulco de Juárez, Guerrero** en coordinación con la **Secretaría Ejecutiva del Sistema**



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Nacional de Protección para Niñas, Niños y Adolescentes, la Secretaría Ejecutiva Estatal de Guerrero y más de 12 dependencias y organizaciones de la sociedad civil** que realizaron diversas actividades como obras de teatro, ruleta, lotería, memorama, crucigrama de derechos de NNA, exhibición canina, canicas para la prevención de la violencia, serpientes y escaleras de valores, actividad grupal de derechos ambientales, consulta “Niñas y niños construyen las Ciudades”, entre otras, en la que participaron 100 niñas, niños y adolescentes.

También en el **mes de mayo** se incorporaron al **Aula Virtual** de la Sedatu en el apartado de la Estrategia Mujeres en el Territorio, los **módulos** correspondientes a los **Lineamientos para la prevención del acoso sexual en el transporte público colectivo** y a la **Metodología Cuatli para México**, con lo cual se amplía el acceso a dichas metodologías tanto al personal de la Secretaría como al público en general interesado en la transversalización de la perspectiva de género en aspectos territoriales.

En el mismo mes se inició un trabajo colaborativo con la **Secretaría de las Mujeres del Estado de México** para la **implementación de Calles Seguras, Caminemos Unidas en el Municipio de Naucalpan de Juárez**, la cual sucederá en el segundo semestre del año. Actualmente se encuentra en proceso la firma de un **Convenio de Coordinación** con el propósito de realizar acciones en materia de prevención de las violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes, a través de la generación de espacios seguros, intercambio de asesorías y transferencia técnica de metodologías en el marco de la Estrategia Mujeres en el Territorio, a fin de propiciar la construcción de una agenda conjunta con perspectiva de género.

Durante el mes de **junio de 2024** y a través de acciones de **Cooperación Internacional con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID)**, dio inicio la elaboración del documento denominado “Recomendaciones para transitar hacia un transporte de cuidados, con énfasis en elementos de seguridad, inclusión y accesibilidad en el transporte público de baja y mediana capacidad”, cuyo objetivo es contar con recomendaciones para la incorporación del enfoque de cuidado en la infraestructura de acceso y operación del transporte público colectivo de baja y mediana capacidad.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La falta de recursos limita el alcance de las diversas acciones, especialmente en aquellas en las que se requiere de una secuencia de acciones que refuercen y consoliden las acciones para la obtención de mejores resultados, esto es contar con recursos para la generación de materiales, viáticos y personal con el perfil necesario que pueda dar seguimiento a las actividades en territorio.

**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:** 101. 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.

116. Coordinación de acciones de igualdad entre las mujeres Programa de Conservación para el Desarrollo Sostenible

#### Definición de la población objetivo

Mujeres y hombres de 18 o más años, de nacionalidad mexicana que conformen grupos organizados, así como, Ejidos y Comunidades, que sea propietarios, poseedores, usufructuarios o usuarios de los recursos naturales comprendidos en las localidades de los municipios o demarcaciones territoriales de las Áreas Naturales Protegidas y sus Zonas de Influencia, enlistados en el Anexo número 1 de las presentes Reglas de Operación.

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

La Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP), reconoce la importancia de los servicios ambientales que prestan a la sociedad las Áreas Naturales Protegidas y sus Zonas de influencia. De esta forma, el Programa de Conservación para el Desarrollo Sostenible (PROCODES) constituye un instrumento de política pública que promueve la conservación de los ecosistemas y su biodiversidad, mediante la participación directa y efectiva de la población local en los procesos de gestión del territorio; en la protección y restauración de los mismos y de 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 sustentables, promoviendo de manera importante la no discriminación por motivo 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 promover la equidad de género en el acceso y beneficios del PROCODES, en el caso de proyectos, brigadas de contingencia y cursos de capacitación, en los que exista la participación de mujeres y personas jefas de familias monoparentales, las personas beneficiarias podrán tener acceso hasta un

**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)	
<p>17% adicional del monto total aportado por la CONANP, para el financiamiento de acciones afirmativas con perspectiva de género, mismas que deberán especificarse en la solicitud y el expediente técnico del proyecto.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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:<ul style="list-style-type: none"><li>➤ En el concepto de apoyo participan mujeres en su ejecución, el 100% de sus integrantes son mujeres</li><li>➤ En el concepto de apoyo participan mujeres en su ejecución, del 50 al 99% de sus integrantes son mujeres</li><li>➤ En el concepto de apoyo participa población indígena o afroamericana, el 100% de sus integrantes son personas indígenas y/o afroamericanas</li><li>➤ En el concepto de apoyo participa población indígena o afroamericana, del 50 al 99% de sus integrantes son personas indígenas y/o afroamericanas</li></ul></li><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• En el numeral 8.4 de los Lineamientos Internos para la Ejecución del PROCODES, se establece que:</li></ul> <p>El personal de las Direcciones Regionales o Direcciones de ANP, según corresponda, durante el periodo de recepción de solicitudes que se establece en el numeral 4.2 de las Reglas de Operación, deberá acudir a las localidades, ubicadas en los municipios o demarcaciones territoriales de las ANP, con la finalidad de dar a conocer las características de los diferentes apoyos del PROCODES, así como sensibilizarlos y motivarlos sobre la necesidad de la participación equitativa de mujeres, hombres y grupos indígenas o afroamericanos para su ejecución.</p> <p>Para garantizar que mujeres, hombres y la población indígena tengan conocimiento de la convocatoria para acceder a los apoyos del PROCODES, las Direcciones Regionales o Direcciones de ANP, según corresponda, deberán difundirla en lugares públicos, como presidencias municipales, escuelas, centros de salud y/o las casas comunales o ejidales. Asimismo, podrán apoyarse en los Distritos de Desarrollo Rural y en los Consejos Estatales, Distritales y Municipales.</p>	

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>El PROCODES, para el ejercicio fiscal 2024, tiene un monto autorizado en el PEF por un presupuesto de 154,7 millones de pesos, en cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 4.1 de las Reglas de Operación (RO) del PROCODES 2024, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 2024.</p> <p>El 15 de enero del 2024, en la página electrónica de la CONANP se publicó a nivel nacional la convocatoria para acceder a los apoyos del Programa. El PROCODES se ejecuta en 212 Áreas Naturales Protegidas, de las</p>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

cuales 159 son ANP con decreto federal y 53 son Áreas Destinadas Voluntariamente a la Conservación (ADVC), en los 32 estados de la República.

Al mes de junio de 2024, el avance en el ejercicio del presupuesto es de \$109,8 millones de pesos los cuales se han invertido en 681 proyectos, 44 cursos de capacitación, 10 estudios técnicos y 149 brigadas de contingencia ambiental, beneficiando a un total de 9,792 personas, de las cuales 4,496 son mujeres (45.91%) y 5,296 son hombres, en 558 localidades de 259 municipios en 32 estados de la República Mexicana. La población indígena atendida es de 3,878 personas, que representa 39.6% de la población beneficiada de manera directa. Dentro de la población indígena la participación de mujeres fue de 1,688 (43.5%).

Número de personas beneficiadas de manera directa mediante el PROCODES al 2do trimestre 2024

Beneficiarios	No. total de personas beneficiadas	No. Personas beneficiadas por tipo de apoyo			
		Proyectos	Cursos de capacitación	Estudios Técnicos	Brigadas de Contingencia Ambiental
Mujeres	4,496	4,065	227	38	166
Hombres	5,296	3,710	146	47	1,393
<b>Total</b>	<b>9,792</b>	<b>7,775</b>	<b>373</b>	<b>85</b>	<b>1,559</b>

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El PROCODES es un Programa de convocatoria abierta para acceder a sus apoyos, que en apego al numeral 4.1 de sus Reglas de Operación, publica en portal de internet de la CONANP.

A partir de la publicación de la referida convocatoria, las personas interesadas presentan sus solicitudes de apoyo a la CONANP conforme a los requisitos establecidos en el numeral 3.3.1. de las citadas RO.

La CONANP dictamina técnica y económicamente el total de solicitudes recibidas, de acuerdo con los criterios establecidos en el numeral 3.3.2.2. de las mencionadas Reglas.

Las metas programadas para los diferentes indicadores al trimestre se establecieron a partir de un análisis del ejercicio fiscal 2023. Asimismo, las acciones de Contingencia Ambiental se establecen con base en la presencia de contingencias, ya sea incendios, huracanes, fitosanitarias y un diagnóstico derivado del análisis de las contingencias presentadas los dos años anteriores al actual ejercicio fiscal.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Desarrollo Forestal Sustentable para el Bienestar

**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:** Desarrollo Forestal Sustentable para el Bienestar

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 318. Implementar medidas especiales orientadas a acelerar la participación de las mujeres en las actividades del sector forestal.

#### Definición de la población objetivo

Personas propietarias, legítimas poseedoras y habitantes de las zonas forestales que implementen acciones que contribuyan a la protección, conservación, restauración e incorporación al manejo forestal sustentable, de los terrenos forestales, preferentemente forestales y temporalmente forestales; así como, el fortalecimiento de las cadenas de valor, que a su vez contribuyan a la adaptación y mitigación de los efectos del Cambio Climático mediante la ejecución de los componentes, conceptos y modalidades de apoyo definidos en las Reglas de Operación.

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

En nuestro país 42.4% de las personas que viven en pobreza extrema son mujeres, según lo señala el “Informe de la Evolución de la Pobreza 2008-2018” realizado por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

Por otra parte, la participación de las mujeres en el sector forestal, específicamente en las acciones de protección, conservación, restauración y aprovechamiento de los recursos forestales es limitada, debido a las brechas y barreras de género como las siguientes: la tenencia de la tierra, los derechos de propiedad, los tienen en su mayoría los hombres; el uso, manejo y control de los recursos forestales principalmente está a cargo de los hombres; las mujeres a veces carecen de facultades legales para adquirir derechos de propiedad sobre la tierra y para tener acceso a derechos esenciales como el crédito y los insumos.

A ello se añade que los derechos legales, reconocen generalmente a los hombres derechos de tenencia y propiedad de los recursos naturales y productivos. Esto se muestra en la información que nos proporciona el RAN en su publicación “Estadística con perspectiva de género” al cierre del 2023, donde de 4.9 millones de personas que poseen núcleos agrarios en todo el país, más de 3.6 millones son hombres. De modo que, de cada 10 personas con derechos sobre la tierra, ni siquiera tres son mujeres.

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

Son mujeres según el análisis de la “creciente participación de las mujeres como sujeto de derechos: RAN” que han tenido acceso a la tierra a través de cesión de derechos o herencia familiar. Sin embargo, esto no siempre se traduce en una participación directa y efectiva de las mujeres en los órganos de toma de decisiones. Si bien es cierto que en los últimos años ha aumentado el número de mujeres ejidatarias o comuneras, éste dista mucho de ser equitativo y tampoco es garantía de una participación real.

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

En las Reglas de Operación 2024 del Programa Desarrollo Forestal Sustentable para el Bienestar, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 2023 se establecieron acciones afirmativas con la finalidad de incidir en una mayor participación de la mujer en las actividades de protección, conservación, restauración y aprovechamiento de los recursos forestales y así disminuir las brechas de género y avanzar en la igualdad de género. Asimismo, se incluyen aspectos y criterios que favorecen la participación de la mujer a través de los apoyos con lo cual se busca fortalecer el capital social y humano, desarrollar capacidades de gestión, atender los problemas de la disminución de la superficie forestal, la degradación de los bosques y selvas, así como frenar el cambio de uso del suelo forestal que se presentan actualmente en estos territorios.

En este sentido, a continuación, se detallan algunas acciones que se han trabajado dentro de las reglas de operación:

- Se mantiene la inclusión para incentivar la participación de las mujeres en reglas de operación, así como criterios generales de prelación, o bien, si la persona moral o el grupo que solicita apoyos integran en sus órganos de representación a mujeres o jóvenes, se le otorgan 5 puntos.
- El *Componente I. Manejo Forestal Comunitario y Cadenas de Valor* incluye la modalidad de apoyo MFCCV.3.1 *Proyectos productivos para mujeres y personas jóvenes*, específicamente la actividad MFCCV. 3.1.1 *Proyectos para mujeres*, que tiene como objetivo detonar emprendimiento y la ejecución de proyectos liderados y operados por mujeres, con objeto de dar valor agregado a las materias primas forestales maderables y no maderables, y con ello promover el empoderamiento de la mujer en los procesos productivos de la cadena de valor forestal y en la toma de decisiones de sus comunidades; éste apoyo va dirigido a núcleos agrarios cuyo proyecto a ejecutar se realice totalmente por mujeres con un mínimo de 10, y Empresas Forestales de Mujeres constituidas bajo cualquier figura jurídica mercantil, integradas y lideradas totalmente por mujeres con un mínimo de 5 socias.

Para la actividad de Apoyo MFCCV.3.1.1 *Proyectos para mujeres* se generó una acción afirmativa específica en las empresas legalmente constituidas por mujeres que podrán destinar hasta un 20% del monto de los rubros validados para acciones afirmativas para el cuidado en igualdad, las solicitudes a través de núcleos agrarios podrán destinar hasta el 10% del monto de los rubros validados para este concepto que señale en los Términos de Referencia. La comprobación del monto destinado para acciones afirmativas para el cuidado en igualdad se realizará mediante acta de asamblea de socias (si el Apoyo se asignó a una empresa forestal de mujeres) o acta de asamblea del grupo de mujeres (si el Apoyo se asignó al núcleo agrario), en dicha acta se deberá validar el uso y destino de dicho monto, anexando lista de los nombres de las mujeres que recibieron el recurso.

#### Componente III. Restauración Forestal de Microcuencas y Regiones Estratégicas (RFM)

Para proyectos viables RFM.1 *Restauración forestal de microcuencas estratégicas* que son apoyos para la ejecución de actividades de restauración forestal, en las microcuencas definidas como elegibles en sus criterios de prelación considera:

1. La Persona Solicitante incluye a mujeres en sus órganos de representación 5 puntos

## 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)

2. La Persona Solicitante designa como responsables de la ejecución del proyecto a mujer o joven 5 Puntos

Componente IV. Servicios Ambientales (SA)

- Para el Concepto SA.1. Pago por Servicios Ambientales. Son incentivos económicos dirigidos a las personas propietarias y legítimas poseedoras de terrenos forestales, por los beneficios ambientales que la sociedad recibe de los ecosistemas forestales, tales como la captación e infiltración de agua, el mantenimiento de la biodiversidad, la captura y almacenamiento del carbono, entre otros, los cuales brindan bienestar a la población y al desarrollo de actividades productivas en sus criterios de prelación para el caso de Ejidos y Comunidades, se comprometen a implementar el proyecto productivo con al menos el 60% de mujeres o personas jóvenes (rango de edad entre 18 y 29 años) se otorgarán 3 puntos.

Asimismo, si el proyecto es implementado por mujeres o personas jóvenes deberá especificarse en la GMPM de conformidad a los Términos de Referencia correspondientes.

- El Concepto SA.2. Mecanismos Locales de Pago por Servicios Ambientales a través de Fondos Concurrentes (MLPSAFC). Tiene por objetivo establecer pagos por servicios ambientales mediante la concurrencia de recursos económicos y operativos de la CONAFOR y de las partes interesadas para la creación y fortalecimiento de Mecanismos Locales de PSA, propiciando la participación de instituciones de los tres órdenes de gobierno, organizaciones del sector privado o la sociedad civil y la diversificación de las fuentes de financiamiento para la conservación de los ecosistemas forestales.

En sus criterios de prelación consideran que, si la persona proveedora es mujer, o bien, la persona moral proveedora integra en su órgano de representación a mujeres, se otorgarán como una suma máxima de 12 puntos. Con la siguiente puntuación:

1. En ejidos y comunidades, el órgano de representación integra a una o varias mujeres. 1
2. En caso de propiedad privada, el dueño o poseedor es mujer. 0.5

Componente V. Protección Forestal (PF)

- El concepto de apoyo PF.1 Tratamientos Fitosanitarios. Los apoyos tienen por objeto el combate y control de plagas forestales para reducirlas a niveles ecológicamente aceptables en los ecosistemas forestales del país. Para ello, la ONAFOR, de conformidad con su disponibilidad presupuestal, otorgará recursos económicos para la ejecución de los tratamientos o medidas fitosanitarias establecidas en la notificación de saneamiento para la cual se solicita el Apoyo.

Considera en sus criterios de prelación que, si el 30% de las personas contratadas para realizar las actividades de saneamiento son mujeres, con base en el listado de Personas Beneficiarias directas esperadas (En tanto no contravenga a la NOM-008-STPS-2013). Se otorgarán 6 puntos.

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

Adicionalmente las solicitudes que después de haber sido calificadas con los criterios técnicos de prelación, resulten empatadas en su puntuación, deberán observar si la Persona Solicitante o su representante legal es mujer.

- El concepto de apoyo PF.2 Brigadas de Saneamiento Forestal. Los apoyos tienen por objeto el monitoreo, la detección, diagnóstico, combate y control de plagas forestales en áreas de atención prioritaria definidas por la CONAFOR, para ello, se otorgarán recursos económicos para la integración, equipamiento y operación de las Brigadas de Saneamiento Forestal. En sus criterios de prelación considera que si existe participación de mujeres en la Brigada de saneamiento se otorgarán 10 puntos.

Los criterios técnicos para la ejecución de las actividades se encuentran enmarcados en la notificación de saneamiento expedida para realizar los trabajos, actividades y tratamientos para el control de plagas forestales. Siempre que sea posible, deberán incorporar a mujeres dentro de la brigada.

- El concepto de apoyo PF.3 Brigadas Rurales de Manejo del Fuego. Grupo de 10 personas que tienen por objeto realizar actividades de prevención, detección, combate y control de incendios forestales en las áreas prioritarias definidas por la CONAFOR, para lo cual se otorgarán recursos económicos para la integración, equipamiento y operación de las Brigadas. En sus criterios de prelación considera que si existe la Inclusión de mujeres se otorgarán puntos adicionales con forme a lo siguiente:

5 o más mujeres se otorgarán 3 puntos.

2 a 4 mujeres se otorgarán 2 puntos.

1 mujer se otorgarán 1 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. Las actividades que las brigadas deberán realizar estarán únicamente enfocadas en zonas forestales, por lo que no se podrán conformar para atender parques, jardines, camellones o zonas urbanas, excepto especies plagas que por su impacto a ecosistemas forestales requieran atención especial. Siempre que sea posible, deberán incorporar a mujeres dentro de la brigada.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cierre del segundo trimestre de 2024, se asignaron 548 apoyos a mujeres, por lo que el indicador presentó un avance de 32.05%, lo que representa un cumplimiento del 122% respecto a la meta programada (26.23%), lo anterior se explica debido a que se apoyaron 1,710 personas físicas de las cuales 548 apoyos fueron otorgados a mujeres.

Cabe resaltar que la variación respecto a lo programado se debe a que se logró realizar una asignación de recurso a mujeres en mayor medida a lo esperado dentro del segundo trimestre, debido a que la CONAFOR ha trabajado en la simplificación de trámites y requisitos para acceder a los apoyos, lo cual pudiera estar relacionado con una mayor facilidad en la integración de solicitudes por parte de las personas interesadas en los apoyos, que influye en una mejora en la elaboración e integración de solicitudes, lo cual incrementa el número de solicitudes viables que decanta en el incremento de los indicadores de gestión que dependen de éste en particular.

Asimismo, con la implementación de acciones como los Encuentros estatales y regionales de intercambio de experiencias se promueve la participación efectiva de las mujeres.

De acuerdo con lo anterior, el anexo 1 se reporta la información.



**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
Durante el segundo trimestre se continuó dando acompañamiento a las personas beneficiarias y se realizaron las gestiones para la firma de los convenios de colaboración y concertación para la ejecución de las actividades forestales y con ello generar el buen desempeño de los apoyos del Programa Desarrollo Forestal Sustentable para el Bienestar; estas acciones permiten avanzar en el ejercicio fiscal 2024.

**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:** 101. 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. Actualmente en la SENER laboran 780 personas, de las cuales 371 son mujeres y 409 son hombres.

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

A nivel numérico las mujeres en la dependencia alcanzan ya el 48% del personal, una cifra muy cercana a la paridad, no obstante, un mayor número de mujeres no representa un cambio automático en la cultura organizacional ya que pueden prevalecer prácticas formales o incluso informales contrarias a la igualdad. A su vez, la incorporación de nuevos conceptos en la práctica como la perspectiva de género requiere aprender, reconocer, desarrollar nuevas habilidades que la brinda la capacitación.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el período que se reporta se difundieron a todo el personal a través de los medios institucionales invitaciones para que cursaran diversos cursos impartidos por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, CNDH; el Consejo para Prevenir y atender la Discriminación, CONAPRED y el Instituto Nacional de las Mujeres, Inmujeres.

En este segundo trimestre acreditaron cursos en materia de igualdad y no discriminación 53 personas, de las cuales 16 fueron hombres y 37 mujeres.

#### 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:** 101. 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

Mujeres de la Secretaría de Energía y compañeras del sector energético.

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

A nivel numérico las mujeres en la dependencia somos 391 alcanzan ya el 48% del personal, una cifra muy cercana a la paridad, no obstante, aún existen reto con respecto a que las mujeres ocupen y permanezcan en puestos de decisión. En la historia de la Secretaría de Energía ha habido sólo dos secretarías ya que este ha sido un sector masculinizado.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La Red de Mujeres se inició el año pasado, la cual tuvo una grata recepción debido a que a raíz de la pandemia las actividades de formación y en general las reuniones habían disminuido considerablemente. La Red invitó a mujeres que estuvieran en un cargo de mando que fueran desde enlaces a titulares de la Unidad, las cuales contestaron un cuestionario que nos arrojó luces sobre cuáles eran los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en el ejercicio de su carrera profesional y con eso en mente, este año se busca fortalecer la RED a través de nuevas reuniones que nos mantenga cohesionadas y con temas que se han identificados como claves, tal es el caso del liderazgo o la sororidad.

En este primer semestre y en el marco del 08 de marzo Día Internacional de la Mujer, se realizó en la SENER una actividad consistente en la presentación de un libro que cuenta la historia de mujeres en la industria eléctrica mexicana lo cual ha permitido visibilizar en la voz de las protagonistas todos los obstáculos pero también las satisfacciones a lo largo de los años que han prestado servicio.

---

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

En la reunión de marzo se registraron 72 mujeres asistentes. Al cierre del año pasado tuvimos 90 mujeres.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Quizá un probable obstáculo es la falta de tiempo derivado de las cargas de trabajo de las compañeras para asistir a las convocatorias, no obstante, se ha logrado en cada una de las reuniones copiosas asistencias.

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres.

**Número y denominación de la acción:** 231. Certificar, difundir y verificar el cumplimiento de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015

Definición de la población objetivo
Personal de la Secretaría de Energía.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
A nivel numérico las mujeres en la dependencia alcanzan ya el 48% del personal, una cifra muy cercana a la paridad, no obstante, aún existen reto con respecto a que las mujeres ocupen y permanezcan en puestos de decisión. En la historia de la Secretaría de Energía ha habido sólo dos secretarías ya que este ha sido un sector masculinizado.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
La acción consiste en la verificación sobre el cumplimiento de los requisitos de la NMX-R--025-SCFI2015. Acción 1.- Convocatorias capacitación sin discriminación. Se anexan 4 convocatorias dirigidas al total del personal. Acción 2. Fortalecer las acciones para prevenir y atender la violencia laboral contra las mujeres, para ello se elaboró el primer Protocolo de actuación de la <i>Ombudsperson</i> en la SENER, como medida adicional para la atención a presuntas víctimas. Se presenta el Protocolo (pendiente de revisión por jurídico)

---

<b>Avance y explicación sobre los resultados alcanzados</b>
---

Acción 3 Se identificó por medio de la aplicación de 146 encuestas al personal con hijos menores de edad las necesidades de cuidado. Se realizó una propuesta de posibles medidas para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal que se enfocó en ampliación de los convenios con guarderías.
--

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

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:** 101. 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 población objetivo son las y los trabajadores de la Secretaría de Energía

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
Las mujeres han sido un grupo históricamente discriminado lo cual ha conllevado a sufrir diferentes violencias y a vivir en condiciones de desigualdad en comparación con los hombres. Estas desigualdades están presentes en todos los ámbitos, incluyendo el laboral y se expresan de diversas como la invisibilización del liderazgo de las mujeres, el hostigamiento al acoso sexual, prácticas discriminatorias, etc. En este sentido la SENER ha mantenido un esfuerzo sostenido por ir cerrando las brechas de desigualdad a través de su política de igualdad y las acciones que contiene.
La Sener tiene 391 mujeres y 412 hombres, lo que representa el 48% de la población total.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
No aplica.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
Durante el segundo trimestre se difundieron a través de correos institucionales a todo el personal que labora en la SENER 16 mensajes institucionales con información referente a temas de igualdad, cursos impartidos por la Unidad y otros temas relacionados a la perspectiva de género.

---

<b>Avance y explicación sobre los resultados alcanzados</b>
---

Indicador 2. Guía de Lenguaje inclusivo. En el periodo que se reporta se terminó de consultar el material bibliográfico y armar un temario, sino que se inició en el desarrollo del contenido y propuesta de diseño para la Guía.
---

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

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:** 103. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

**Número y denominación de la acción:** 604. Mejoramiento del ambiente laboral

Definición de la población objetivo
Personal que labora en la SENER, personal de los organismos coordinados del sector y prestadoras de servicio social en la dependencia.
Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
A nivel numérico las mujeres en la dependencia alcanzan ya el 48% del personal, una cifra muy cercana a la paridad, no obstante, un mayor número de mujeres no representa un cambio automático en la cultura organizacional ya que pueden prevalecer prácticas formales o incluso informales contrarias a la igualdad. Se ha venido haciendo un esfuerzo importante, que se ha reflejado en un aumento en la calificación en la encuesta de clima organizacional, para sensibilizar en el tema de hostigamiento y acoso sexual, así como los mecanismos de denuncia.
Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
No
Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
Durante el semestre se realizaron seis sesiones No es No Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual 4 en el primer trimestre y dos en el segundo. Y se ha capacitado en esta temática a 706 personas, 246 mujeres y 460 mujeres.
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:** 103. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

**Número y denominación de la acción:** 606. Difusión en temas que promuevan la erradicación de la discriminación de género

#### Definición de la población objetivo

Personal que labora en la Secretaría de Energía. Actualmente en la SENER laboran 780 personas, de las cuales 371 son mujeres y 409 son hombres.

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

A nivel numérico las mujeres en la dependencia alcanzan ya el 48% del personal, una cifra muy cercana a la paridad, no obstante, un mayor número de mujeres no representa un cambio automático en la cultura organizacional ya que pueden prevalecer prácticas formales o incluso informales contrarias a la igualdad. A su vez, la incorporación de nuevos conceptos en la práctica como la perspectiva de género requiere aprender, reconocer, desarrollar nuevas habilidades que la brinda la capacitación.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Grado de avance en las acciones programadas para la realización de la campaña de prevención de la discriminación y violencia contra las mujeres.

En Este segundo trimestre se implementó la campaña "Sí a la Igualdad Laboral" dirigida a la totalidad de personas que trabajan en la SENER. Contó con 11 mensajes institucionales y un protector de pantalla.

#### 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:** 101. 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 trimestre, la plantilla de la CNSNS se integró por 183 personas servidoras públicas, de las cuales el 40% corresponde a mujeres (73) y 60% a hombres (1,110).
Como se reportó al primer trimestre, en los indicadores para 2024, se consideró una población de 195, no obstante, la Subdirección de Recursos Humanos, aclaró que ese dato corresponde a información de plazas autorizadas presupuestalmente.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
Persiste la brecha de desigualdad, que existe debido a los perfiles de puestos 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 preferentemente por hombres que por las mujeres; lo cual deriva que dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal, se presente un mayor número de inscritos del género masculino.
El proceso de selección se realiza en igualdad de oportunidades y las convocatorias que se emiten para ocupar los puestos vacantes en esta Institución, van dirigidas a toda persona interesada, así como los puestos de un mismo nivel perciben en igualdad la remuneración correspondiente, independientemente del género que ocupe el puesto.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
Sin nada que reportar

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
--

Se continuo la difusión vía correo electrónico, a todo el personal de la Comisión, durante el segundo trimestre, de infografía en alusión al Día Naranja “De no violencia a la mujer”, día 25 de cada mes.

En el segundo trimestre, en el día 8 de mayo de 2024, se realizaron dos funciones de Capaciteatro, con la obra “Cien Mexicanos hicieron”, la primera se presentó a las 10:00 horas y otra al medio día, con la participación total de 77 personas servidoras públicas, de las cuales el 56% fueron mujeres (43) y el 44% hombres (34).

Objetivo y/o alcance de la capacitación: Sensibilizar a los asistentes a la obra, sobre la importancia de su participación en la generación de ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia tanto para mujeres como para hombres, y un trato equitativo.

Al efecto se tuvo una erogación presupuestal, por \$ 42,456.00 pesos, de los \$49,880.00, previstos para el primer semestre de 2024.

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

Obstáculos. - Carencia de personal cuyas funciones sean las de implementar, coordinar y ejecutar las actividades y acciones que promuevan la igualdad de género, aunado a la poca disponibilidad del personal de la institución para participar en los temas en la materia.

Oportunidades. - La CNSNS continuará realizando las acciones o actividades necesarias que permita continuar con la sensibilización del personal adscrito a la institución, así como fomentar una cultura de igualdad y sin violencia en nuestro entorno laboral.

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. 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
<p>En la Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía (CONUEE), para 2024 el 45% del personal son mujeres y el 55% hombres, en 2023 el 43% eran mujeres y el 57% hombres, en 2022 el 39% eran mujeres y el 61% hombres, por lo que se puede observar que se ha logrado reducir la brecha de desigualdad del porcentaje de mujeres y hombres que laboran en la Comisión, al ser una institución igualitaria en términos laborales y de desarrollo profesional.</p> <p>Considerando que es importante el fortaleciendo de las acciones que favorezcan el compromiso de mantener un clima laboral optimo, que verse sobre los principios de legalidad, lealtad, imparcialidad, disciplina, profesionalismo, objetividad, integridad, respeto y honestidad, que a su vez, propicie la igualdad de género, el respeto a los derechos humanos, la no discriminación, y en general la erradicación de cualquier forma conexas de intolerancia, se reforzará la implementación de campañas de difusión para que el personal de la CONUEE, conozca y haga suyos los instrumentos en la materia como lo son: el Código de Ética de la APF y el Código de Conducta de la CONUEE, los Protocolos de Recepción y Atención de Quejas o Denuncias, la Políticas de Igualdad Laboral y NO Discriminación, el Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual, entre otros.</p>
Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. Durante el segundo trimestre de 2024, esta Unidad de Administración y Finanzas de la CONUEE, desarrolló diversas actividades del "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:
  - Campaña sobre las Funciones del Comité de Ética
  - Presentación en caso de Denuncias por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, y/o cualquier tipo que vulnere el Código de ética y el Código de Conducta.
  - Conocimiento del Código de Ética para el personal de Nuevo Ingreso.
  - Denuncias con perspectiva de Género
  - Protocolo para la prevención Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual
3. Se difundieron a través medios electrónicos (fondos de pantalla y redes sociales de la CONUEE) información relevante sobre la conmemoración del Día Internacional de las Mujeres, asimismo, personal adscrito a la CONUEE, participó en las siguientes actividades:
  - Videoconferencia "Impacto de las energías limpias y renovables que otorgan beneficios y oportunidades a las mujeres en México", impartida por expertas del Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias, INEEL;
  - Curso "Masculinidades", impartido por el INMUJERES; y
  - Plática "Lenguaje Incluyente", impartido por la Mtra. Mariana Albín López, Consultora independiente.
  - Obteniendo como resultado la participación de 60 personas (34 mujeres y 26 hombres), permitiendo al personal observar y comprender los diferentes impactos de esquemas, proyectos y políticas en las personas para prevenir la recurrencia de situaciones de discriminación y exclusión.
4. Se llevó a cabo la aplicación de la Detección de Necesidades de Capacitación, la cual considera capacitación en materia de género, a fin de que el personal cuente con herramientas de actualización y fortalecimiento de los conocimientos en la materia.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

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:** 101. 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

La población objetivo a la que va dirigida la presente acción es el personal del Centro Nacional de Control de Energía (CENACE), que a la fecha del 12 de marzo de 2024 son 1399, de los cuales 303 son mujeres y 1096 hombres, quienes 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

Promover una cultura institucional a favor de la igualdad de género y un clima laboral libre de discriminación y violencia, requiere de la implementación de buenas prácticas para garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y una vida libre de violencia en el ámbito laboral.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (Norma), es un mecanismo de adopción voluntaria que busca reconocer a las instituciones que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación. Para obtenerlo, los centros de trabajo deben de recibir una auditoría de tercera parte para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos establecidos en la Norma en cita.

El CENACE se encuentra certificado en la norma en cita, un mecanismo de adopción voluntaria que busca reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación. Para obtenerlo, los centros de trabajo deben recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos establecidos en dicha Norma.

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

En 2023, el CENACE acreditó su auditoría de vigilancia en la Norma con distintivo nivel plata, el cual obtuvo mediante el cumplimiento de 3 medidas de nivelación. De acuerdo con lo establecido en la Norma, a los 2 años de inicio de la vigencia del certificado, los centros de trabajo interesados en mantener dicha certificación deberán demostrar el mantenimiento de las condiciones que propiciaron su certificación, a través de una auditoría de vigilancia.

Dentro de las medias de nivelación, inclusión y acciones afirmativas, acreditadas por el CENACE durante la auditoría de vigilancia se encuentra la medida de inclusión 5 que insta a: 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.

Por ello, durante el ejercicio 2024, el CENACE llevará a cabo la promoción de buenas prácticas laborales, mediante la realización de actividades y/o eventos recreativos, deportivos y/o culturales, a través de los cuales se promueva la igualdad y no discriminación, así como la conciliación trabajo-familia entre el personal del CENACE.

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

No Aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2024 se llevaron a cabo las siguientes buenas prácticas laborales en materia de inclusión, igualdad, combate a la violencia laboral, y conciliación trabajo familia:

**Práctica 1:** Organización, difusión y ejecución de los “Juegos Amistosos” de softbol del CENACE, los cuales fueron inaugurados el 17 de junio de 2024, y tienen como objetivo fomentar la igualdad y conciliación laboral, el espíritu deportivo, el compañerismo, así como la recreación y el trabajo en equipo entre mujeres y hombres del CENACE. Dicho evento contó con el personal del CENACE de los sitios de la Ciudad de México y de sus familias, lo que permitió la convivencia entre el personal y sus familiares en el entorno laboral, además de que promovió la participación de los hombres en la crianza de hijas e hijos.

Bajo este marco de referencia, en la Gerencia de Control Regional Baja California, el 24 de mayo de 2024 se realizó un evento deportivo de softbol en los campos de las oficinas divisionales de la Comisión Federal de Electricidad (CFE), que permitió la participación igualitaria de mujeres y hombres en dicha actividad, así como la conciliación familiar y personal.

**Práctica 2:** El 20 de abril de 2024 se llevó a cabo la conmemoración del Día de la Niñez en la Gerencia del Centro Nacional del CENACE, con alcance al personal de esta misma sede, de la Gerencia de Control Regional y del Corporativo del CENACE, la cual tuvo como propósito vincular la participación de las niñas en el sector eléctrico, área tradicionalmente asignada a los hombres, así como acercar a las nuevas generaciones al quehacer institucional del CENACE, mediante la promoción de los derechos de la infancia a la igualdad y a la no discriminación y el cuidado al medio ambiente. A través de este mismo evento se favoreció la conciliación laboral y familiar, por medio de actividades recreativas y juegos que permitieron la integración del personal del CENACE y la participación de los hombres del CENACE en el cuidado de hijas e hijos.

Esta misma práctica se llevó a cabo en la Gerencia de Control Regional Noreste, mediante la organización de una kermés en sus instalaciones que permitió la promoción de los derechos de la niñez a la igualdad y la no discriminación, la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la integración del personal del CENACE.

Igualmente, en la Gerencia de Control Regional Baja California, el 4 de mayo de 2024, se realizó un convivio para el personal de la gerencia y sus familias por medio del cual se brindó un espacio para el esparcimiento



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

familiar y el acercamiento del personal, además de promover los derechos de las niñas, niños y adolescentes a no ser discriminados, a la igualdad sustantiva y al esparcimiento.

En la Gerencia del Centro Alterno se conmemoró el Día de la Niñez a través de la organización de un evento en el que se invitó a las familias del personal para informar a los hogares la importancia del ejercicio de los derechos de la infancia a la igualdad y a la no discriminación. En este mismo acto que reunió a las familias y a las personas trabajadoras del CENACE, se hizo entrega del premio de la niña ganadora del Concurso de Dibujo Infantil y Juvenil “El CENACE conectado con la Igualdad y la No Discriminación”.

Finalmente, el 26 y el 30 de abril de 2024 en las Gerencias de Control Regional Oriental y Noroeste, se desarrolló un convivio en el marco de la misma fecha, con la finalidad de promover la conciliación familiar y laboral, acercar a las familias al desempeño institucional de dichos sitios y fomentar el cuidado de hijas e hijos por parte de los hombres trabajadores del CENACE.

**Práctica 3:** A partir del 28 de junio de 2024, se inició con las activaciones físicas dirigidas al personal de las Gerencias de Control Regional Central, del Centro Nacional y del Corporativo que se estarán llevando cada semana de manera mensual y que tiene como objetivo incentivar la participación de mujeres y hombres en actividades deportivas mediante las cuales se promueva el trabajo en equipo entre ambos sexos, el respeto, la inclusión de mujeres en actividades tradicionalmente asignadas a hombres, así como la igualdad y la no discriminación.

**Práctica 4:** Del 4 al 26 de abril de 2024 se llevó a cabo el torneo de basquetbol varonil y femenino en la Gerencia del Centro Nacional, con alcance al personal de este mismo sitio, de la Gerencia de Control Regional Central y del Corporativo del CENACE, el cual tuvo como propósito incentivar la inclusión de mujeres en actividades deportivas, así como la coordinación y el trabajo en equipo entre ambos sexos. Dicho evento fue abierto a las familias del personal, con lo cual se buscó promover la conciliación laboral y familiar.

En este mismo contexto, en la Gerencia del Centro Alterno se realizó la “Convivencia de basquetbol GCA vs CFE”, el cual se efectuó el 25 de abril de 2024, con el objetivo de promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en actividades deportivas a través de las cuales se fomente la igualdad y no discriminación, así como la conciliación laboral, personal y familiar, en atención a las áreas de oportunidad detectadas en la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional (ECCO) 2023.

**Práctica 5:** En el mes de marzo se efectuó un rally deportivo en la Gerencia del Centro Nacional, que consistió en la conformación de dos equipos de mujeres y dos de hombres para recorrer cierta distancia, realizando diversas acciones por relevos que les permitirán avanzar hasta lograr el menor tiempo en llegar a la meta. Con esta actividad se promovió la participación igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito deportivo y se buscó incentivar el trabajo en equipo entre ambos sexos.

**Práctica 6:** Con la finalidad de promover la igualdad y no discriminación de personas con discapacidad, principalmente de mujeres, el 26 de abril de 2024 se realizó la conferencia presencial y virtual “Trastornos del neurodesarrollo”, en el marco del Día Mundial de Concienciación del Autismo, la cual tuvo alcance a todos los centros de trabajo del CENACE. Esta conferencia tuvo como objetivo informar al personal del CENACE y a sus familias sobre las características de las personas con trastornos del neurodesarrollo e incentivar su inclusión en el ámbito laboral.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Práctica 7:** El 28 de junio de 2024 se llevó a cabo una caminata en el marco del Día Internacional de las Familias, organizada por la Gerencia de Control Regional Central, con el propósito de promover la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la actividad deportiva del personal. Dicha caminata se realizó en fecha de Consejo Técnico Escolar (día inhábil escolar), con la finalidad de facilitar el cuidado de dependientes y fomentar la participación de los hombres en ello.

#### 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:** 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

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

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo a la que va dirigida la presente acción es el personal del Centro Nacional de Control de Energía (CENACE), que a la fecha del 12 de marzo de 2024 son 1,399, de los cuales 303 son mujeres y 1,096 hombres, quienes 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 capacitación y sensibilización en dicha materia, con la finalidad de informar y modificar aquellas causas históricas y estructurales que impiden y obstaculizan el desarrollo, segregan, discriminan o excluyen a mujeres y a hombres en diversos ámbitos.

Lo anterior, en consonancia con el Principio Rector "No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera" del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, a través del cual el Gobierno de México propugna la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y rechaza toda forma de discriminación.

En el Centro Nacional de Control de Energía (CENACE), como organismo público descentralizado y, en apego a sus objetivos y atribuciones, se pretende realizar diversas acciones para la promoción y el fortalecimiento de una cultura institucional a favor de la igualdad de género y la no discriminación.

Dichas acciones consisten en actividades de sensibilización y capacitación respecto a temas de igualdad de género, prevención de la discriminación, violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, para

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

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 violencia de género.

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

La presente acción considera una acción afirmativa consistente en realizar una capacitación exclusiva para mujeres sobre habilidades gerenciales y liderazgo, con la finalidad de contribuir en el desarrollo y fortalecimiento de habilidades gerenciales y de liderazgo en las mujeres del CENACE y así favorecer su presencia en puestos de toma de decisión del CENACE.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2024, se llevó a cabo la organización, difusión y ejecución del curso en línea “¡Súmate al Protocolo” del Instituto Nacional de las Mujeres, el cual tiene como objetivo difundir las disposiciones del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual (Protocolo), así como motivar la participación de las personas servidoras públicas en la construcción de un ambiente laboral de cero tolerancia a estos actos en la Administración Pública Federal. Dicho curso ha sido aplicado por 7 hombres adscritos al CENACE.

Asimismo, se informa que, dentro de este mismo periodo, se realizó la difusión del Protocolo y del Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual, a través del correo electrónico CENACE Comunicados; de una nota informativa en la página principal de la intranet del CENACE, sobre la redistribución de las tareas de cuidados incentivando la participación de los hombres en la crianza, en el marco del Día del Padre; así como de una infografía sobre datos estadísticos de las mujeres en las ingenierías, en conmemoración del Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería.

### 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:** 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:** 101. 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

#### Definición de la población objetivo

Al inicio de 2024 se tiene un registro de supervivencia de 13 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 26 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 2024, las beneficiarias de este programa se distribuyen en 8 estados de la República Mexicana, concentrándose fundamentalmente en Veracruz, Morelos y Michoacán. En las cinco entidades federativas restantes: Guerrero, Puebla, Tlaxcala, Tamaulipas, y Estado de México, sólo existe una viuda respectivamente.

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

No Aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Del universo de ayuda semestral expedidas a 13 viudas de veteranos de la revolución durante el primer semestre del 2024, se reporta lo siguiente:

En el primer trimestre cobraron la ayuda 11 viudas, durante el segundo trimestre no hubo cobros. Lo anterior da un total de 11 ayudas cobradas durante los dos primeros trimestres de 2024. Asimismo, se reintegró a la Tesorería de la Federación el recurso de 2 ayudas que no fue cobradas y fueron reportadas por la banca electrónica como pagos vencidos, las beneficiarias que no cobraron radican en el estado de Veracruz.

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.

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:** 101. 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

La población objetivo del Programa son las 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. (Reglas de Operación 2024, numeral 3.2)

#### 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%, tienen menos de 18 años. Además, de acuerdo con la Medición de Pobreza en México 2022 del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), el 36% de la población total se encuentra en pobreza. Se estima que más de 46.8 millones de personas padecen esta condición, de las cuales, 46 de cada 100 en esta situación serían niñas, niños, adolescentes o jóvenes de hasta 23 años de edad.

Hablar de pobreza implica, por una parte, considerar la escasez o la insuficiencia de los recursos económicos que afecta a las personas, a los hogares y a comunidades enteras. Pero también es necesario considerar las múltiples facetas, rostros y manifestaciones que impiden acceder a una vida digna y al ejercicio de derechos y libertades fundamentales.

La atención a la infancia, adolescencia y juventud en situación de vulnerabilidad es crucial, no solo por el alto porcentaje que representa este sector respecto a la población total sino porque, además, existen características que le dan a su atención un sentido de urgencia.

Durante esta etapa se desarrollan las herramientas y capacidades para la vida por lo que, de no atenderse, la probabilidad de que se vuelva permanente es más alta que en el caso de las personas adultas, al igual que

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

la posibilidad de que se repita en la siguiente generación. Además, las consecuencias negativas que ocasiona en la mayoría de los casos es que se compromete el desarrollo integral presente y futuro de las niñas, niños y adolescentes que viven en situación de pobreza (UNICEF-CONEVAL, 2015).

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 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.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2022, el 11% del total de los hogares en México tienen integrantes de 0 a 23 años de edad en los que reside una sola figura de autoridad, padre, madre o tutor, en estos casos se requiere de un sistema de cuidados y atención para las niñas, niños, adolescentes y jóvenes en condiciones monoparentales, abandono, u orfandad que procuren e impulsen su desarrollo integral ya que carecer de cuidados parentales implica no tener garantizada una condición básica del desarrollo infantil, la pertenencia a un grupo que sea capaz de reconocerles en su singularidad a la vez que les brinde afecto, respeto y brinde la protección que garantice el ejercicio y acceso de todos sus derechos y representa ampliar su grado de vulnerabilidad.

Es así que, los objetivos del Programa van dirigidos a entregar apoyos económicos para que apoyen los gastos para 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.

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

No Aplica



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>En el segundo trimestre del año la población beneficiaria del Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas, Niños, Hijos de Madres Trabajadoras en la Modalidad A fue de un total de 220,829 niñas y niños hijos de 213,477 madres, padres solos o tutores que estudian, laboran o buscan empleo, en la Modalidad B el número de beneficiarios fue de 49,108 niñas, niños, adolescentes y jóvenes en situación de orfandad materna. Del total de personas beneficiarias de la Modalidad A 49.35% (108,985) eran niñas mientras que en la modalidad B 50.1% (24,605) eran mujeres.</p> <p>Para medir los avances del programa en el marco del Anexo 13 Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se establecieron los indicadores “Porcentaje de niñas que reciben apoyos económicos en la modalidad A respecto al total de beneficiarios del programa”, “Porcentaje de niñas, adolescentes y jóvenes beneficiarias que reciben apoyos económicos en la modalidad B respecto al total de beneficiarios” y “Porcentaje de mujeres (madres o tutoras) de niñas y niños beneficiarios de la modalidad A respecto al total de personas madres, padres o tutores de niñas y niños beneficiarios de la Modalidad A.”</p> <p>Al segundo trimestre de 2024 el primer indicador registró un avance de 49.35 por ciento que representó un cumplimiento de 99.10 de la meta programada (49.8 por ciento), el segundo indicador registró un avance de 50.1 por ciento que representó un cumplimiento de la meta programada (50.9 por ciento) de 98.44 por ciento, por su parte el tercer indicador registró un avance de 92.59 por lo que la meta del indicador fue cumplida ya que se esperaba que el 92.4 por ciento de las madres padres o tutores de beneficiarios de la Modalidad A fueran mujeres.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
No aplica

**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:** 101. 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 2024 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, 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. En 2018, antes de la implementación del programa, según datos de Coneval, existían 10.3 millones de adultos mayores de los cuáles 43% se encontraba en pobreza (9% pobres extremos y 34% pobres moderados), 41% no tenía acceso a seguridad social y 10% no tenía acceso a servicios de salud.

Estas desventajas se ven agravadas en poblaciones indígenas, afromexicanas, mujeres, personas con discapacidad o por el lugar de residencia; lo cual impacta negativamente en las brechas de desigualdad socioeconómica, que pueden representarse en ingresos, seguridad social, servicios de salud, participación en la vida política, cultura y recreación, en menoscabo de la dignidad de las personas adultas mayores, tendientes a su invisibilización.

En 2018, el ingreso promedio de los hombres adultos mayores era de 4,782 pesos mientras que el de las mujeres adultas mayores era 4,528 pesos es decir 6% menor, por otra parte, la incidencia de pobreza de las mujeres adultas mayores fue un punto porcentual mayor (44%) que la de los hombres (43%). Las diferencias se disparan para las mujeres adultas mayores indígenas pues en 2018 su ingreso fue 48% menor que el registrado por los hombres adultos mayores (no indígenas e indígenas) y su incidencia de pobreza es de 74%, 31 puntos porcentuales mayor que la de los hombres adultos mayores en general, además, 75% no tenía acceso a la seguridad social un porcentaje considerablemente más alto que el presentado por los hombres adultas mayores (no indígenas e indígenas) (42%).

En 2022 (último año con información disponible) a cuatro años de la implementación del programa se han registrado mejoras considerables en el bienestar de las personas adultas mayores, en general, y en específico de las mujeres adultas mayores. Por ejemplo, la incidencia de pobreza de este grupo etario fue de 31% a nivel nacional, 12 puntos porcentuales menos que en 2018 mientras que la carencia por acceso a la seguridad social en 2022 fue de 21%, 20 puntos porcentuales menor que en 2018. En el caso específico de las mujeres la incidencia de pobreza se redujo en 12 puntos porcentuales al pasar de 44% en 2018 a 32% 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	
<p>2022 y la carencia por acceso a la seguridad se redujo 21 puntos porcentuales al pasar de 41 a 20% entre 2018 y 2022.</p> <p>Paras las mujeres indígenas se registró una incidencia de la pobreza 12 puntos porcentuales menor que en 2018 y una disminución de 31 puntos porcentuales de la carencia por acceso a la seguridad social.</p> <p>Se espera que en los próximos años se sigan teniendo avances en la reducción de la pobreza y en el acceso a la seguridad social de las personas adultas mayores, este último punto está estrechamente ligado a la entrega de los apoyos del programa pues el Coneval considera que la población en edad de jubilación (sesenta y cinco años o más), tiene acceso a la seguridad social si es beneficiario de algún programa social de pensiones para adultos mayores cuyo monto mensual otorgado sea mayor o igual al valor promedio de la canasta alimentaria (calculado como el promedio simple de las líneas de pobreza extrema por ingresos en el ámbito rural y urbano, respectivamente).</p>	
Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)	
No Aplica	
Avance y explicación sobre los resultados alcanzados	
<p>La incorporación de la perspectiva de género en la Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores permite que las mujeres accedan a los beneficios del programa en igualdad de condiciones y con ello contribuye al ejercicio de sus derechos.</p> <p>En el segundo trimestre de 2024, el programa tiene registrados 12,217,353 personas derechohabientes acumuladas emitidas, de las cuales 5,471,233 son hombres y 6,746,120 son mujeres, es decir que las mujeres representan el 55% de la población atendida.</p> <p>Para medir los avances del programa en el marco del Anexo 13, Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se estableció el indicador “Razón por sexo de personas adultas mayores derechohabientes”, el cual muestra cuántas mujeres derechohabientes con una pensión económica emitida existen por cada hombre derechohabiente con una pensión económica emitida.</p> <p>Un valor menor a uno indica que el número de mujeres adultas mayores derechohabientes es menor a su contraparte, un valor mayor a uno indicaría lo contrario. Para el segundo trimestre de 2024, se espera que haya 1.24 mujeres derechohabientes por cada hombre derechohabiente, a junio de 2024 se cumplió la meta al 99.26% al presentarse una razón de 1.23 mujeres por cada hombre.</p>	
Obstáculos y oportunidades durante la operación	
No Aplica	

## 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:** 101. 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

Personas sujetas agrarias mayores de edad que habitan en localidades rurales, cuyos municipios se encuentran con niveles de rezago social y que son propietarias o poseedoras de 2.5 hectáreas disponibles para ser trabajadas en un proyecto agroforestal.

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

En México las mujeres viven pobreza, violencia y discriminación, pero para las mujeres indígenas estas brechas de desigualdad son más grandes y significativas, producto de una sociedad que a lo largo de la historia ha subordinado a las mujeres, las ha marginalizado y las ha mantenido en situación de desventaja y vulnerabilidad frente a los hombres y mujeres no indígenas.

Las mujeres a través del tiempo han logrado tomar fuerza y hacerse presente en varios ámbitos sociales y económicos, pero en México como en otras partes del mundo se siguen observando condiciones de inequidad y desigualdad social en las mujeres, principalmente en las mujeres rurales.

La Desigualdad de Género es la asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres han tenido mayor participación en la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un acceso limitado a la riqueza, a los cargos de toma de decisiones, a empleos remunerados en igualdad a los hombres, y en que sean tratadas de forma discriminatoria. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

Desgraciadamente, sigue siendo una realidad que las mujeres participan menos en actividades económicas remuneradas, sin importar su edad o condición de pobreza. En 2016, la brecha de esta desigualdad fue de 31.4 puntos porcentuales, que es sensiblemente menor entre la población no pobre. Las condiciones de precariedad referidas a los mercados laborales afectan a la población en formas diferenciadas de acuerdo con 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

## 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 contexto de privación de libertad
- Violencia doméstica, trata de blancas
- Contra defensoras de derechos humanos
- En zonas urbanas, y en el contexto de migración y desplazamiento
- Venta de mujeres a través del matrimonio

#### Desigualdad en cifras:

- Las mujeres tan solo ocupan el 24% de los escaños parlamentarios a nivel mundial. En el ámbito municipal la situación es aún más grave, ya que tan solo ocupan el 5% de las alcaldías.
- De media, en todas las regiones y sectores, el salario de las mujeres es un 24% inferior al de los hombres.
- Casi dos terceras partes de los 781 millones de personas adultas analfabetas son mujeres, un porcentaje que se ha mantenido constante durante las dos últimas décadas.
- 153 países tienen leyes que discriminan económicamente a las mujeres. En 18 de estos países, los maridos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen.
- En todo el mundo, una de cada tres mujeres sufre o sufrirá violencias machistas en algún momento de su vida.

En México las mujeres viven pobreza, violencia y discriminación, pero para las mujeres indígenas estas brechas de desigualdad son más grandes y significativas, producto de una sociedad que a lo largo de la historia ha subordinado a las mujeres, las ha marginalizado y las ha mantenido en situación de desventaja y vulnerabilidad frente a los hombres y mujeres no indígenas.

En el mundo laboral las mujeres encuentran para explicar la existencia de estas actitudes (agradables en sí mismas, pero malinterpretadas socialmente como provocación) les impide tratar y profundizar excesivamente e en el tema. Sí se expresan, por el contrario, las limitaciones que se tienen a la hora de denunciarlas, ya que se infiere que normalmente el acosador es el empleador, y por tanto se pondría en peligro el puesto de trabajo. Aunque sin ahondar tampoco en la materia, curiosamente son los hombres quienes lo tienen más presente a la hora de hablar de discriminación laboral, lo que creemos puede obedecer al componente "morboso" que sustenta el mismo.

En México actualmente se han creado leyes que protegen a las mujeres y sus diferentes formas de violencia, como:

La Ley Ingrid  
La Ley Olimpia

Actualmente el término Femicidio ha tomado mayor relevancia y tiene castigos más severos para quienes cometen estos actos en contra de las mujeres.

México fue el primer país en el que se llevó a cabo el procedimiento establecido en el artículo 8° del [Protocolo Facultativo de la CEDAW](#), que establece que el Comité de la CEDAW podrá encargar a uno o más de sus miembros que realice una investigación y presente un informe sobre la situación de los derechos humanos en un determinado país, la investigación podrá incluir una visita a su territorio cuando se justifique y el Estado Parte de su consentimiento.

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

En febrero de 2003, las organizaciones *Equality Now* y Casa Amiga presentaron una denuncia ante el Comité de la CEDAW por la situación de las mujeres en Ciudad Juárez, y conforme al procedimiento previsto en el Protocolo, México invitó a dos miembros del Comité de Expertas de la CEDAW a realizar una visita a nuestro país.

A partir su visita, las expertas elaboraron un informe que fue entregado al Gobierno de México en enero de 2004. En julio de ese mismo año se presentó la respuesta de México al informe de las expertas, la cual fue integrada por la entonces Comisionada para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en Ciudad Juárez. En enero de 2005, se dio por culminado el proceso de investigación tras haber dado a conocer el informe definitivo.

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

El Programa Sembrando Vida, está diseñado para atender a la población rural que se encuentra en las regiones de más alta biodiversidad del país, que vive en localidades marginadas y cuyos municipios se encuentran con niveles de medio a muy alto grado de Rezago Social fijados por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), o con ingresos inferiores a la línea de pobreza por ingresos, establecida también por el CONEVAL. De acuerdo con el Diagnóstico del Programa, de la población objetivo con estas características, el 5% son mujeres.

El Programa impulsará la participación efectiva de mujeres y hombres con la intención de contribuir a cerrar brechas de desigualdad por género y etnia en el acceso a los recursos, por lo que, la condición de mujer u hombre no será motivo de restricción para la participación y elegibilidad.

Se reconoce que las mujeres campesinas aportan de forma sustantiva a la producción de alimentos, a la transformación, el resguardo de semillas criollas, el manejo ambiental, la comercialización, la preparación y conservación de alimentos, por lo que prestará especial atención para que a través de las acciones y servicios, se busque acelerar la igualdad de género y el empoderamiento social y económico de las mujeres campesinas, como un aspecto crucial para erradicar la pobreza rural, eliminar el hambre y mejorar el bienestar de las poblaciones rurales.

Se promoverá la participación de las mujeres en la celebración de contratos de aparcería, dando un seguimiento y asistencia técnica al proceso cuando se trate de la integración de las mujeres campesinas e indígenas.

Dentro de las Reglas de operación 2024, 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 atenderá los objetivos estratégicos y las acciones puntuales del PROIGUALDAD 2020 - 2024, el cual puede ser consultado en la siguiente liga:  
[https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020#gsc.tab=0) Este Programa garantiza que las mujeres accedan a los beneficios señalados en estas Reglas de Operación en igualdad de condiciones y contribuye al ejercicio de sus derechos.
- Se promoverá la participación de las mujeres en la celebración de contratos descritos en el inciso B, dando un seguimiento y asistencia técnica al proceso cuando se trate de la integración de las mujeres campesinas e indígenas.

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.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p><b>Resultados</b></p> <p>En el segundo trimestre del ejercicio fiscal 2024, el Programa Sembrando Vida conto con <b>433,907</b> sujetos de derecho, de los cuales, <b>142,018</b> son mujeres, lo que representa el 32% del padrón de beneficiarios del Programa.</p> <p><b>1. Porcentaje de mujeres que reciben asistencia técnica respecto a lo planeado</b></p> <p>Indicador anual programado: 95% Indicador trimestral programado: 20% Numerador: 142,018 Denominador: 433,907 <b>Resultado: 32%</b></p> <p><b>Resultado meta trimestral: 160%</b></p> <p><b>2. Porcentaje de apoyos económicos destinados a mujeres respecto de los planeados</b></p> <p>Indicador programado acumulado al trimestre: 50% Indicador trimestral programado anual: 95% Numerador: 5,346,637,500 Denominador: 6,836,175,000 <b>Resultado meta trimestral: 78%</b></p> <p><b><u>Tipo de apoyos y asistencia técnica que se recibe:</u></b></p> <p>a) Otorgar apoyos económicos para fomentar el bienestar de las/los sujetos de derecho. c) Dar acompañamiento social y técnico para la implementación del Programa.</p> <p>Durante el periodo, se le brindo asistencia técnica tanto social como productiva a todas y todos los beneficiarios del programa, que consta de capacitaciones y acompañamiento para el establecimiento agroforestal en sus parcelas, así como en temas socio organizativos.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
Uno de los principales retos de este periodo, fue redoblar esfuerzos para el cumplimiento de las metas 2024.

**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:** 800

**Nombre de la UR:** Unidad de Innovación y Política Turística

**Clave del Pp:** P001

**Nombre del Pp:** Planeación y conducción de la política de turismo

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan 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

Diversos actores del sector de los viajes y el turismo: Prestadoras(es) de servicios turísticos y sus familias (jefas de familia, sus hijas(os) principalmente niñas(os) y adolescentes, mujeres y hombres que radican en las comunidades y alrededores de los destinos turísticos, trabajadores de establecimientos, empresas y negocios, empresarios, instituciones y organismos del sector, estudiantes de carreras de turismo, turistas nacionales y extranjeros, funcionarios públicos del sector turismo y relacionados directa o indirectamente a la prevención y combate a la trata de personas, entre otras (os).

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

##### Violencia hacia las mujeres, niñas, niños y trata de personas.

La trata de personas es un problema mundial y uno de los delitos más vergonzosos que existen, ya que priva de su libertad y dignidad a millones de seres humanos en todo el mundo, miles de víctimas de este delito, son captadas trasladadas, vendidas y compradas con fines de explotación.

Dos terceras partes de las víctimas de la trata de personas de todo el mundo son mujeres, a nivel mundial, una de cada cinco víctimas de la trata es una persona menor de edad. Las niñas, niños y adolescentes generalmente son objeto de trata con fines de mendicidad forzosa, pornografía infantil o explotación sexual. Según el *Informe Global sobre la Trata de Personas de la ONUDC*, el número de niños y niñas entre las víctimas de trata se ha triplicado en los últimos 15 años, y el porcentaje de niños se ha multiplicado por cinco, asegura [un nuevo informe](#) publicado este martes por la [Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito](#) (UNODC), según el *Informe Global*, las niñas son tratadas principalmente **con fines de explotación sexual, mientras que los niños son utilizados para trabajos forzados.**

**ECPAT INTERNATIONAL** asegura en un estudio Global[1] sobre la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes en el contexto de los viajes y el turismo que a pesar de 20 años de esfuerzo, la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes en los viajes y el turismo (ESNNAVYT) ha aumentado en todo el mundo, con mayor velocidad que cualquiera de las iniciativas nacionales e internacionales que buscan hacerle frente. Los resultados del primer estudio global exhaustivo sobre la ESNNAVYT de la Organización Internacional ECPAT, confirman que, aunque el desarrollo del turismo puede generar enormes beneficios económicos para los 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



## 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

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 había 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 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 información sobre los temas.

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

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

diversos tipos de población (población de las comunidades receptoras de turismo de México, prestadores de servicios turísticos, servidores públicos, estudiantes, turistas nacionales y extranjeros y profesionales de la industria).

[1] Agresores en marcha 2016

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

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### ESTRATEGIA INTEGRAL DE PREVENCIÓN DE LA TRATA DE PERSONAS E INICIATIVA TURISMOXLANIÑEZ

Se implementó la Estrategia Integral de Prevención a la trata de personas y el trabajo infantil en el sector de los viajes y el turismo y la Iniciativa TurismoXLaNiñez. En el segundo trimestre se convocó en siete ocasiones al sector público, social y privado a impulsar de manera coordinada la protección de personas menores de edad de delitos como la trata y explotación sexual y laboral de niñas, niños y adolescentes y el trabajo infantil en los destinos turísticos de México, para avanzar en la sensibilización tanto de servidores públicos como a la ciudadanía en temas y problemáticas como la Trata de Personas y la explotación sexual principalmente de niñas, niños y adolescentes en el contexto de los viajes y el Turismo, el Código de Conducta Nacional para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes logrando la cifra de 6,089 personas sensibilizadas, los eventos realizados fueron:

1.- **Taller para el personal operador y replicador del servicio de emergencia 911 en materia de trata y explotación de niños niñas y adolescentes en contextos de los viajes y el turismo.** (19/04/2024), en colaboración con *Vision, Fundación Freedom, Fundación Infancia* y la línea de emergencias 9-1-1, asistiendo un total de 464 personas servidoras públicas, de las cuales 316 eran mujeres y 148 eran hombres.

2.- **Ponencia "Prevención de las Violencias contra Niños, Niñas y Adolescentes".** (30/04/2024), en la cual la SECTUR colaboró con el Sistema Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, SIPINNA, asistiendo un total de 97 servidores públicos, de los cuales 62 eran mujeres y 35 eran hombres.

3.- **Taller trata y tráfico de personas niñas niños y adolescentes en contexto de movilidad/ Ángeles Verdes.** (03/05/2024), en colaboración con la Unidad de Política Migratoria de la SEGOB y la Dirección General de Servicios al Turista Ángeles Verdes, en dicho taller participaron un total de 82 servidores públicos, de los cuales 28 eran mujeres y 54 eran hombres.

4.- **Conferencia "Salud mental y prevención de adicciones para Niñas, Niños y Adolescentes",** (18/06/2024), que se impartió con el apoyo de la Comisión Nacional de Salud Mental y Adicciones, CONASAMA, SIPINNA junto con la SECTUR, en dicha conferencia asistieron 84 servidores públicos, de los cuales 73 eran mujeres y 11 eran hombres.

5.- **"Sensibilización sobre trata y explotación de niñas, niños y adolescentes, un llamado a la acción desde el sector de los viajes y el turismo",** (20/06/2024), En colaboración con *World Vision, Freedom, Infancia* y el 9-1-1, la SECTUR llevó a cabo dicha conferencia, alcanzando la cifra de 1000 participantes de forma presencial en línea, 1113 espectadores en YouTube, en dicha plataforma, dando un total de 2113 participantes.

6.- **Presentación de los principales hallazgos de la Consulta "Destinos turísticos seguros para niñas, niños y adolescentes"** / Universidad Anáhuac Puebla. (20/06/2024), en colaboración con la Universidad

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Anáhuac Puebla y la Dirección General de Profesionalización y Competitividad Turísticas de la SECTUR la UIG y World Vision presentaron los hallazgos a un total de 174 personas.

7.- **"Sesión de sensibilización permanente en la plataforma del CCN sobre trata y explotación de NNA y el CCN"**. (enero al 28/06/2024), en la que han tomado la sesión un total de 3,075 personas, de las cuales 1,545 son mujeres y 1,530 hombres.

**COLABORACIÓN SECTUR OIT.** Con el propósito de fortalecer al gobierno, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores para prevenir, atender y combatir la explotación sexual y laboral de niñas, niños y adolescentes la OIT está desarrollando un proyecto en el marco de su iniciativa AccioNNAr mediante el cual propusieron colaborar con la SECTUR para desarrollar:

**a)** *Un análisis técnico del Código de Conducta Nacional para la protección de niñas, niños y adolescentes de la SECTUR, para evaluar su apego a las normas internacionales de Naciones Unidas y en particular a aquellas de la OIT.*

**b)** *Contribuir a actualizar y hacer más funcional el sitio web del CCN ([www.ccn.sectur.gob.mx](http://www.ccn.sectur.gob.mx)), en coordinación con la Dirección General de Tecnologías de la información.*

**c)** *Impartir sensibilización a personas servidoras públicas: (Policías estatales y municipales, procuradurías de protección a niñas, niños y adolescentes, fiscalías especializadas, comisión estatal contra la trata, Secretarías de Turismo de los gobiernos de los Estados y sector privado entre otras) principalmente en Destinos Turísticos de Quintana Roo.*

A la fecha, la OIT lanzó una convocatoria para contratar las asesorías para llevar a cabo los proyectos y se han tenido reuniones para proponer los temas y contenidos correspondientes.

#### INICIATIVA TURISMOXLANIÑEZ 2024

Desde el 2022, la Iniciativa #TurismoXLaNiñez, coordinada por SECTUR-World Vision, México, ha convocado al sector público, privado y social a impulsar de manera coordinada el fortalecimiento de espacios libres de explotación sexual y laboral de niñas, niños y adolescentes NNA, en los destinos turísticos de México, a través de cinco líneas de acción enfocadas en:

- 1) Movilización y participación de niñas, niños y adolescentes, 2) Fortalecimiento del sector público, privado y de los sistemas de protección con sensibilización y capacitación para prevenir la explotación sexual y laboral de niñas, niños y adolescentes y el trabajo infantil. 3) Organización del Primer "Taller Nacional de Teoría de Cambio" e implementación de sus componentes, 4) Impulso a la adopción del Código de Conducta Nacional para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes en el Sector de los Viajes y el Turismo de la SECTUR (CCN) 5) Diseño y difusión de materiales de comunicación o campañas sobre trata con fines de explotación sexual y laboral de niñas, niños y adolescentes, y trabajo infantil.

La Secretaría de Turismo, World Vision México, la Secretaría Ejecutiva Nacional y los sistemas estatales y municipales de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes y las Oficinas Estatales de turismo se desempeñaron roles como co-convocantes de las acciones.

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### AVANCES Y LOGROS AL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2024.

- Se sumaron a esta Iniciativa 18 Estados de forma directa y 10 más de manera indirecta
- Se organizó la “Consulta Nacional Destinos Turísticos Seguros para niñas, niños, adolescentes y jóvenes”, que contó con la participación de 115,086 personas menores de edad en las 32 entidades del país, en enero se hizo un evento de presentación a medios, de los principales hallazgos en la CDMX.
- Se coordinó en Cancún un “Taller Nacional de Teoría del Cambio”, en el que participaron representantes del sector público, privado, la academia y de la sociedad civil en mesas de trabajo, cuyo objetivo fue realizar un ejercicio de reflexión y un documento técnico que profundiza en las condiciones y propuestas desde esta diversidad de actores, sobre las principales formas de violencia contra niñas, niños y jóvenes en el sector de viajes y turismo.
- Con el apoyo de diversas instancias expertas como Fundación *Infantia*, Fundación *Freedom*, el Sistema Nacional DIF, la Secretaría de Gobernación y la línea de emergencias 9-1-1, hemos impartido diversas sesiones de sensibilización y cursos de capacitación para prevenir la trata y la explotación sexual y laboral de niñas, niños y adolescentes y el trabajo infantil que han llegado a más de 5,000 personas servidoras públicas y prestadoras de servicios turísticos de todo el país.
- Se han diseñado materiales digitales y audiovisuales para apoyar la iniciativa
- Se ha impulsado la adopción de más CCN y personas promotoras del CCN capacitadas.

### PREMIO “TURISMOXLANIÑEZ 2024”

La última línea de acción establece que el proyecto concluye con un **Reconocimiento a los Destinos Turísticos comprometidos con la protección de NNA**, al no contar con presupuesto para coordinar la premiación, a través de *World Vision* se estableció una colaboración con la **RED MEXICANA DE CIUDADES AMIGAS DE LA NIÑEZ, RMCAN**.

La Red Mexicana de Ciudades Amigas de la Niñez (RMCAN) se formó en 2011 como una iniciativa de un grupo de municipios interesados por impulsar de manera conjunta los derechos de niñas, niños y adolescentes de México, el 9 de agosto se llevará a cabo la última Asamblea de la RMCAN, teniendo como sede la Ciudad de Chihuahua, Chihuahua. En dicha sesión se tiene contemplado llevar a cabo la entrega del PREMIO NACIONAL CIUDAD AMIGA DE LA NIÑEZ 2024 con una ceremonia presencial y transmisión en redes a nivel nacional, además de realizarse el cambio de Presidencia de la RMCAN, este Premio reconocerá las políticas públicas, planes y programas orientados a hacer efectivo un proceso de cambio social que permita desarrollar una cultura de respeto a la niñez y adolescencia.

La RMCAN ofreció a WVM y a la SECTUR la posibilidad de incluir la categoría TURISMOXLANIÑEZ en esta versión de la premiación y nos ofrecieron dos estatuillas para entregarlas a aquellos municipios con buenas prácticas y acciones de prevención y atención a la Explotación sexual y laboral de NNA.

Se diseñaron la convocatoria y las bases de participación y el 27 de junio se lanzaron con el apoyo del SIPINNA, las Oficinas Estatales de Turismo, *World Vision* la RMCAN y la SECTUR, a la fecha hay tres municipios que se han inscrito: Valle de Bravo, Tonalá y Puerto Vallarta.

## Obstáculos y oportunidades durante la operación

### Obstáculos:

Cambios en puestos de nivel superior ocasionaron retraso en la confirmación de los planes de trabajo y la veda electoral que limitó las acciones a implementar.

### Oportunidades:

Aprovechamiento de la experiencia de diversas instancias como la OIT, la SEGOB y *World Vision*, entre otras, para la inclusión de temas como la protección del trabajo adolescente y para canalizar los resultados

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
de la Consulta Nacional Destinos Turísticos Seguros para Niñas, Niños y Adolescentes y del Primer Taller Nacional de Teoría de Cambio realizado en Cancún, Quintana Roo en 2023.

**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:** 800

**Nombre de la UR:** Unidad de Innovación y Política Turística

**Clave del Pp:** P001

**Nombre del Pp:** Planeación y conducción de la política de turismo

**Tipo de acción:** 101. 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 925 hombres y 463 mujeres 1388

#### 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:

El Programa Sectorial de Turismo 20-24, incluye 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.

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

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
<p>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.</p> <p>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:</p> <p><b>1. Acciones Puntuales Específicas.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>4.4.7 Diseñar e implementar protocolos para la detección y prevención de trata de personas en las rutas de tránsito y destinos turísticos.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>El Informe Mundial sobre Mujeres en Turismo, OMT 2021 establece que <i>“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”</i>.</p>
Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2024, a través del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, se han realizado campañas semanales para la prevención de la violencia de género principalmente alentando a la denuncia en caso de acoso y hostigamiento sexual y o laboral a las personas servidoras públicas, mediante publicaciones y mensajes físicos y en la Intranet y correo electrónico, así como en fechas conmemorativas.

En el segundo trimestre se llevó a cabo la 1ª sesión de 2024 del Comité de Igualdad de Género del Sector Turismo Federal en el que se presentaron los compromisos asumidos en 2024 para cada una de las 16 Unidades Responsables de la Secretaría de Turismo en el marco de los programas: PRONAIND-CONAPRED; PROIGUALDAD-INMUJERES, asimismo en dicha sesión se aprobó la conformación del Grupo de Trabajo para retomar el proceso de certificación de la SECTUR en la Norma NMX R025 SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación.

En este segundo trimestre, con base en el acuerdo del Comité de Igualdad y con el objetivo de eliminar prácticas que afectan el clima laboral, así como el incumplimiento de leyes en materia de igualdad laboral y no discriminación así como para prevenir la violencia de género, la SECTUR, se certificó llevo a cabo la 1ª reunión de trabajo del Grupo de seguimiento de la NMX R 025 SCFI el cual fue conformado por las áreas de Recursos Humanos, de Organización, de Comunicación Social, de Recursos Materiales y Servicios Generales, Asuntos Jurídicos y el órgano Interno de Control, en la cual se expusieron los 14 puntos para la revisión de la NMX y se definieron áreas responsables de integrar las evidencias respectivas conforme a las atribuciones de cada una de ellas..

Adicionalmente se llevaron a cabo 3 acciones para promover una cultura institucional favorable a la prevención de violencias contra las mujeres y la protección de niñas, niños y adolescentes en el sector de los viajes y el turismo. Las cuales se alinean también con la estrategia de prevención de la trata de personas en el contexto de viajes y turismo. (Los datos de asistencia se reportan en la acción 188).

1. Ponencia "Prevención de las Violencias contra Niños, Niñas y Adolescentes". (30/04/2024)

En la cual la SECTUR colaboró con el Sistema Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, SIPINNA, asistiendo un total de 97 servidores públicos, de los cuales 65 eran mujeres y 35 eran hombres.

2.- Taller trata y tráfico de personas niñas niños y adolescentes en contexto de movilidad/ Ángeles Verdes. (03/05/2024)

Trabajando en conjunto la Unidad de Política Migratoria de la SEGOB y la Dirección General de Servicios al Turista Ángeles Verdes, en dicho taller participaron un total de 82 servidores públicos, de los cuales 28 eran mujeres y 54 eran hombres.

3.- Conferencia "Salud mental y prevención de adicciones para Niñas, Niños y Adolescentes". (18/06/2024)

Participando la Comisión Nacional de Salud Mental y Adicciones, CONASAMA, SIPINNA junto con la SECTUR, en dicha conferencia asistieron 84 servidores públicos, de los cuales 73 eran mujeres y 11 eran hombres.

Se realizaron los procesos de contratación para la capacitación a personas servidoras públicas de la SECTUR en la Competencia de Atención a Presuntas Víctimas de Hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal y para la certificación de 10 personas consejeras, así como para el servicio de revisión y en su caso Certificación de la Secretaría de Turismo en la Norma NMX R025 SCFI en Igualdad laboral y No Discriminación.

El avance logrado de 33% se refiere a que se celebró la primera de 3 las tres sesiones del Comité de Igualdad de Género del Sector Turismo Federal. En el Comité en la 1ª Sesión se abordó el Programa de Trabajo o Compromisos de las 16 Unidades Responsables de la SECTUR con enfoques de Género y Derechos Humanos, asimismo se establecieron los acuerdos para crear el Grupo de Trabajo de Seguimiento de la Norma NMX R025 SCFI en Igualdad laboral y No Discriminación y el compromiso de las áreas para reportar en septiembre el cumplimiento de los compromisos. Por otra parte, se avanzó en los procesos administrativos para la contratación de las personas físicas que proporcionarán los servicios de capacitación y certificar de las personas consejeras para la Atención de presuntas víctimas de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual.



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p><b>Obstáculos:</b> El limitado número de personas que labora en la Unidad de Igualdad de Género es insuficiente para cubrir el número cada vez más creciente de acciones y compromisos en diversos temas.</p> <p><b>Oportunidades:</b> Actualmente, más áreas se involucran activamente en el proceso de adopción, implementación y transversalización de los temas referentes a la agenda de género y derechos humanos.</p>

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Vinculación con la Sociedad

**Ramo:** 22 Instituto Nacional Electoral

**Clave de la UR:** 104

**Nombre de la UR:** Coordinación Nacional de Comunicación Social

**Clave del Pp:** R010

**Nombre del Pp:** Vinculación con la Sociedad

**Tipo de acción:** 101. 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 proselitistas se difunden en los medios de comunicación convencionales (prensa, radio, televisión y portales de Internet) y redes sociales durante el Proceso Electoral Federal 2023-2024.

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

Mediante la elaboración del informe Techos de diamante. Participación política de las mujeres en el Proceso Electoral Local 2022-2023, la Coordinación Nacional de Comunicación Social (CNCS) documentó que, durante la cobertura periodística que se dio al Proceso Electoral que transcurrió en los estados de Coahuila y México, **los hombres (26.6%) son quienes más ocupan las direcciones de los medios de comunicación convencionales** en comparación con las mujeres (7.7%); asimismo, **los hombres son quienes más escriben (29.6%) en los medios de comunicación o cubren un hecho noticioso** por encima de las mujeres (21.1%).

De esta forma, el género influye al momento de dar voz a las candidaturas, ya que **los hombres de los medios de comunicación les dieron más voz a los candidatos (32.6%) que a las candidatas (23.9%)**; en contraste, las mujeres que escriben en los medios buscaron como primera fuente de información más a las mujeres candidatas (22.1%) que a los candidatos (16.7%).

Tanto en campaña como en jornada, **los hombres (52.7%) continuaron predominando como fuentes de información en comparación con las mujeres (43.9%)** y las instituciones (3.4%), por lo que subsiste que los medios de comunicación recurren en mayor medida a los hombres para que den su punto de vista u opinión con respecto a temas relacionados con las contiendas electorales.

Considerando primero el territorio y luego el puesto en disputa, **el porcentaje que representaron las candidatas como fuentes informativas (60.7%) fue mayor** con respecto a los candidatos (39.3%); siendo las declaraciones de las candidatas a la gubernatura del Estado de México (58.7%) las que se consideraron en mayor medida durante la cobertura con respecto a las realizadas por los candidatos que contendieron a la gubernatura de Coahuila (36%). No obstante, **a nivel local los hombres que contendieron por una diputación se les dio más voz (3.2%)** en comparación con las mujeres que lo hicieron (2.1%).

Lo anterior, se vio reflejado de igual manera en las menciones, toda vez que **las candidatas a la gubernatura mexiquense (56.3%) fueron mayormente mencionadas que los candidatos coahuilenses (35%)**, lo que representó 21.3 puntos porcentuales en favor de ellas. Por su parte, las menciones hacia las y los contendientes a las diputaciones locales fueron muchos menores que en el caso de las gubernaturas, siendo 5.4% y 3.3%, respectivamente.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
<p>No obstante, <b>poner el foco mediático sobre las candidatas trae consigo que estás sean sujetas de casos de VP (41.2%) y de VPMRG (31.8%)</b>, siendo más afectadas que los hombres (27.1%) en lo que se refiere a casos de VP. Por su parte, <b>el tipo de violencia en razón de género que más afectó a las candidatas fue la simbólica (55.6%), donde prevalecen señalamientos de subordinación (53.3%) de las candidatas hacia figuras masculinas de la política</b>, suponiendo que el desarrollo de sus carreras políticas ha sido construido a partir de su relación con alguna figura política masculina, denostando su propia capacidad para desarrollarse profesionalmente por sí mismas.</p> <p>En este sentido, a pesar de existir posiblemente avances en la cobertura que brindan los medios de comunicación a la contienda local donde participaron únicamente mujeres, ya que esto es variable en razón del territorio y la importancia que este tiene para el país, la realidad es que aún queda mucho por hacer para evitar que en los medios de comunicación convencionales se continúen reproduciendo hechos de VP como antesala para la configuración de casos de VPMRG.</p> <p>Por su parte, <b>en redes sociales, los hombres dominaron en la conversación (66.7%) en mucho mayor medida</b> que las mujeres (20.2%).</p> <p><b>El sentimiento</b>, visto como un indicador del clima político, <b>que predominó fue negativo en poco más del 50% de las publicaciones que se realizaron</b> en torno de la conversación que se llevó a cabo en ambos estados.</p> <p><b>En el Estado de México</b>, donde solo participaron mujeres como candidatas, <b>se les violentó políticamente en 35% de las publicaciones</b>; en tanto que, en el caso de Coahuila, donde solo fueron hombres, dicha violencia representó el 14.4%.</p> <p>Por su parte, <b>la VPMRG en el caso de Estado de México se visualizó en el 61.2% de los registros con violencia, donde la violencia simbólica fue la forma más frecuente de vulnerar a las candidatas por medio de insultos verbales y subordinación</b>. En relación con su participación, <b>fueron los hombres quienes más violentaron a las personas candidatas</b>.</p> <p>Otro importante hallazgo, fue la <b>presencia de VPMRG en Coahuila, donde a pesar de solo haber sido hombres quienes contendieron por la gubernatura, se localizaron 3.4% de registros donde se violentó a mujeres en razón de género</b>, las cuales ejercen funciones dentro de la política y al tener vínculos partidistas con dichos recibieron ataques dentro de las publicaciones realizadas por estos.</p> <p>Finalmente, es evidente que <b>la violencia digital evoluciona con la generación de nuevas herramientas, como la Inteligencia artificial</b>, y crea nuevas expresiones violentas y discriminatorias contra las mujeres, tal y como se expuso en los casos en donde se violentó a la candidata de la coalición Juntos hacemos historia en el Estado de México (PVEM, PT y MORENA), distorsionando su cara para crear videos o imágenes altamente violentas.</p>
Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
No Aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Como parte de las actividades llevadas a cabo por la CNCS en el marco del Proceso Electoral Federal 2023-2024 y los procesos electorales locales concurrentes, durante este trimestre se concluyó el monitoreo de los registros periodísticos en medios convencionales y de las publicaciones en redes sociales basado en las palabras clave, a fin de realizar el análisis con perspectiva interseccional sobre la percepción ciudadana con respecto a la aplicación de acciones afirmativas en favor de las personas pertenecientes a Grupos en Situación de Discriminación (GSD para la postulación de candidaturas.

Asimismo, se llevó a cabo la limpieza de las bases de datos de los registros producto del monitoreo para obtener una muestra representativa de los mismos y llevar a cabo su análisis y clasificación. A partir de la aprobación de las acciones afirmativas como una medida que busca favorecer a los GSD para garantizar sus derechos político-electorales a través del acceso a las diversas candidaturas en juego durante los procesos electorales, **en medios convencionales** existieron voces que criticaron dichas medidas, al considerar que no garantizan el pleno acceso a los grupos competir en situaciones de igualdad y no discriminación.

Tal es el caso de personas con discapacidad quienes enfatizan que en el caso de las acciones afirmativas aprobadas por el Instituto Electoral de Baja California (IEEBC) no garantizan la igualdad de competencia y el acceso pleno las candidaturas al considerar que tienen que “disputarse” un lugar con otros grupos lo que no garantiza que los lugares asignados por acción afirmativa sean exclusivos para un GSD, además pone en desventaja a las personas con discapacidad al postularlos en distritos menos competitivos y con menos posibilidades de ganar.

Otro ejemplo son las críticas al diseño e implementación de las acciones afirmativas por parte del sector académico. En este sentido, el Colegio de Ciencia Política y sociales de Hidalgo argumentó que las acciones afirmativas “promueven la discriminación de forma indirecta<sup>31</sup>” pues se tiene que priorizar a un sector sobre otro para poder otorgar un espacio dentro de las candidaturas en juego.

Además, se ha registrado rechazo a la aprobación de las acciones afirmativas por parte tanto de los partidos políticos, los cuales señalan que se les obliga a postular más candidaturas de las establecidas, así como por integrantes de los GSD, al argumentar que las medidas no cumplen con la representatividad que tienen estos grupos dentro de la población en el país o que no se cuenta con sustentos legales para su aprobación.

Como parte del debate derivado de la aprobación de las acciones afirmativas a favor de las personas pertenecientes a algún GSD, se han registrado diversos cuestionamientos sobre la pertenencia real de las candidaturas registradas a alguno de estos grupos. En este sentido, se han interpuesto impugnaciones a diversas candidaturas por no acreditar los requisitos establecidos en los lineamientos sobre acciones afirmativas aprobados por el INE y los Organismos Públicos Electorales Locales, como es el caso de candidaturas al Senado de la República postuladas principalmente bajo la pertenencia a grupos indígenas.

A esto se suman las voces de diversos sectores de la población que exigen que los espacios otorgados bajo acciones afirmativas sean designados para personas que realmente acrediten su pertenencia a algún GSD y que no se usen por medio de simulaciones por parte de los partidos políticos o de personas que utilizan estas medidas como plataforma para acceder a candidaturas sin demostrar el trabajo en favor de estos.

Por otro lado, el tema de acciones afirmativas **en la red social X** -antes Twitter- se posicionó gracias a los medios de comunicación, a través de publicaciones originales o con notas informativas compartidas por personas usuarias de la red social, de acuerdo con la muestra. Las instituciones electorales también participaron en la conversación, aunque en menor medida.

La conversación generada entre la comunidad usuaria de X sobre los Grupos en Situación de Discriminación (GSD) versa sobre mencionarles como botín electoral o para mostrar algún posicionamiento sobre las personas candidatas que se auto adscribieron como parte de algún GSD. En menor porcentaje utilizaron la

<sup>31</sup> De acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación indirecta es aquella que se produce en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro, es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo.

## ANEXO 2 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>red social para posicionarse a favor o en contra de las acciones afirmativas para los Procesos Electorales de 2023-2024.</p> <p>Las menciones a GSD y el tema de acciones afirmativas, hasta el corte de este trimestre, fueron en su mayoría con un sentimiento neutro, toda vez que en las publicaciones analizadas las referencias de hicieron de manera genérica (quienes mencionaron a los GSD les nombraron como “grupos vulnerables”, “grupos discriminados” o “grupos minoritarios”, por ejemplo).</p> <p>Las menciones a los diversos GSD demuestran que aún falta en la ciudadanía usuaria conocimiento sobre cómo mencionarles de manera inclusiva, pues algunos les mencionan utilizando el plural masculino (los adultos mayores) y en otras ocasiones ni siquiera les consideran personas (los maricas<sup>32</sup>).</p> <p>Sobre el cumplimiento de las acciones afirmativas, se identificaron diversos casos de suplantación de identidades o auto adscripciones que los partidos políticos realizaron. Si bien, en las publicaciones no se les reconoció como discriminación, gracias a la Metodología propuesta para este informe, se han logrado cuantificar estos hechos toda vez que impiden a las personas pertenecientes a los GSD a participar por candidaturas, negando sus derechos político-electorales.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
No aplica.

<sup>32</sup> Se identificó una publicación realizada por el usuario @inforneutra, donde muestra su rechazo por la aprobación de las acciones afirmativas para los GSD, misma que ejemplifica cómo desde las palabras que se utilizan para nombrar “lo diferente” a la heteronormatividad, se puede discriminar. [Disponible en: <https://goo.su/kVUTz3>].

**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:** 104

**Nombre de la UR:** Coordinación Nacional de Comunicación Social

**Clave del Pp:** R011

**Nombre del Pp:** Tecnologías de información y comunicaciones

**Tipo de acción:** 101. 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 proselitistas se difunden en los medios de comunicación convencionales (prensa, radio, televisión y portales de Internet) y redes sociales durante el Proceso Electoral Federal 2023-2024.

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

Mediante la elaboración del informe Techos de diamante. Participación política de las mujeres en el Proceso Electoral Local 2022-2023, la Coordinación Nacional de Comunicación Social (CNCS) documentó que, durante la cobertura periodística que se dio al Proceso Electoral que transcurrió en los estados de Coahuila y México, **los hombres (26.6%) son quienes más ocupan las direcciones de los medios de comunicación convencionales** en comparación con las mujeres (7.7%); asimismo, **los hombres son quienes más escriben (29.6%) en los medios de comunicación o cubren un hecho noticioso** por encima de las mujeres (21.1%).

De esta forma, el género influye al momento de dar voz a las candidaturas, ya que **los hombres de los medios de comunicación les dieron más voz a los candidatos (32.6%) que a las candidatas (23.9%)**; en contraste, las mujeres que escriben en los medios buscaron como primera fuente de información más a las mujeres candidatas (22.1%) que a los candidatos (16.7%).

Tanto en campaña como en jornada, **los hombres (52.7%) continuaron predominando como fuentes de información en comparación con las mujeres (43.9%)** y las instituciones (3.4%), por lo que subsiste que los medios de comunicación recurren en mayor medida a los hombres para que den su punto de vista u opinión con respecto a temas relacionados con las contiendas electorales.

Considerando primero el territorio y luego el puesto en disputa, **el porcentaje que representaron las candidatas como fuentes informativas (60.7%) fue mayor** con respecto a los candidatos (39.3%); siendo las declaraciones de las candidatas a la gubernatura del Estado de México (58.7%) las que se consideraron en mayor medida durante la cobertura con respecto a las realizadas por los candidatos que contendieron a la gubernatura de Coahuila (36%). No obstante, **a nivel local los hombres que contendieron por una diputación se les dio más voz (3.2%)** en comparación con las mujeres que lo hicieron (2.1%).

Lo anterior, se vio reflejado de igual manera en las menciones, toda vez que **las candidatas a la gubernatura mexiquense (56.3%) fueron mayormente mencionadas que los candidatos coahuilenses (35%)**, lo que representó 21.3 puntos porcentuales en favor de ellas. Por su parte, las menciones hacia las y los contendientes a las diputaciones locales fueron muchos menores que en el caso de las gubernaturas, siendo 5.4% y 3.3%, respectivamente.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

No obstante, **poner el foco mediático sobre las candidatas trae consigo que éstas sean sujetas de casos de VP (41.2%) y de VPMRG (31.8%)**, siendo más afectadas que los hombres (27.1%) en lo que se refiere a casos de VP. Por su parte, **el tipo de violencia en razón de género que más afectó a las candidatas fue la simbólica (55.6%), donde prevalecen señalamientos de subordinación (53.3%) de las candidatas hacia figuras masculinas de la política**, suponiendo que el desarrollo de sus carreras políticas ha sido construido a partir de su relación con alguna figura política masculina, denostando su propia capacidad para desarrollarse profesionalmente por sí mismas.

En este sentido, a pesar de existir posiblemente avances en la cobertura que brindan los medios de comunicación a la contienda local donde participaron únicamente mujeres, ya que esto es variable en razón del territorio y la importancia que este tiene para el país, la realidad es que aún queda mucho por hacer para evitar que en los medios de comunicación convencionales se continúen reproduciendo hechos de VP como antesala para la configuración de casos de VPMRG.

Por su parte, **en redes sociales, los hombres dominaron en la conversación (66.7%) en mucho mayor medida** que las mujeres (20.2%).

**El sentimiento**, visto como un indicador del clima político, **que predominó fue negativo en poco más del 50% de las publicaciones que se realizaron** en torno de la conversación que se llevó a cabo en ambos estados.

**En el Estado de México**, donde solo participaron mujeres como candidatas, **se les violentó políticamente en 35% de las publicaciones**; en tanto que, en el caso de Coahuila, donde solo fueron hombres, dicha violencia representó el 14.4%.

Por su parte, **la VPMRG en el caso de Estado de México se visualizó en el 61.2% de los registros con violencia, donde la violencia simbólica fue la forma más frecuente de vulnerar a las candidatas por medio de insultos verbales y subordinación**. En relación con su participación, **fueron los hombres quienes más violentaron a las personas candidatas**.

Otro importante hallazgo, fue la **presencia de VPMRG en Coahuila, donde a pesar de solo haber sido hombres quienes contendieron por la gubernatura, se localizaron 3.4% de registros donde se violentó a mujeres en razón de género**, las cuales ejercen funciones dentro de la política y al tener vínculos partidistas con dichos recibieron ataques dentro de las publicaciones realizadas por estos.

Finalmente, es evidente que **la violencia digital evoluciona con la generación de nuevas herramientas, como la Inteligencia artificial**, y crea nuevas expresiones violentas y discriminatorias contra las mujeres, tal y como se expuso en los casos en donde se violentó a la candidata de la coalición Juntos hacemos historia en el Estado de México (PVEM, PT y MORENA), distorsionando su cara para crear videos o imágenes altamente violentas.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No Aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Como parte de las actividades llevadas a cabo durante este trimestre por la CNCS, se analizaron y atendieron en su totalidad las observaciones que, sobre la **Metodología para la elaboración del Informe de Género 2024**, realizaron las Consejerías electorales que participan en la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación (CIGyND).

En el caso de la clasificación de críticas, se analizaron y reformularon sus tipologías, quedando conformada solo por dos categorías: actos de ilegalidad y trayectoria profesional (Tabla 8), en las que se agregan distintos hechos que antes se consideraban como categorías por sí mismas.

Se analizó y modificó tanto la definición como la clasificación de la violencia política sin elementos de género, quedando conformada por las tipologías de secuestro, asesinato, daño moral, amenaza, ataque y extorsión (Tabla 11). Se excluyeron de esta clasificación la ilegalidad, discriminación, daño moral y violencia verbal.

Se adjunta el *link* del documento con las modificaciones señaladas: <https://goo.su/fWAXD>.

Cabe señalar que, durante el segundo semestre del año, a través de dicha metodología se analizará la presencia que tuvieron de las mujeres candidatas en la cobertura mediática durante el „proceso Electoral Federal 2023-2024 y procesos concurrentes, a fin de conocer la percepción de la ciudadanía sobre su participación política e identificar posibles hechos de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género (VPMRG) para proponer acciones que concienticen, sensibilicen y resignifiquen símbolos para promover relaciones igualitarias entre mujeres y hombres.

Asimismo, se realizaron algunos ajustes a la **Metodología para la elaboración del Informe de Grupos en Situación de Discriminación (GSD) y juventudes 2024**, con el objeto de afinar algunos elementos para la correcta clasificación de los registros, a través de la cual la CNCS buscará identificar la percepción de la ciudadanía ante estas medidas, así como hacia el cumplimiento que den los partidos políticos en la postulación de dichas candidaturas a fin de identificar posibles vulneraciones a sus derechos políticos-electorales, por medio de las narrativas mediáticas y digitales que hacia estos grupos y las juventudes se identifiquen durante el proceso electoral en comento.

Se adjunta el *link* del documento con la incorporación de los ajustes: <https://goo.su/OmncNt>.

### 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:** 102. 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 acuerdo con lo establecido en el Art. 45 del Reglamento interior del Instituto Nacional Electoral, le corresponde a la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores, entre otras actividades, emitir los procedimientos para la inscripción y actualización del padrón electoral y la entrega de la credencial para votar a la ciudadanía de 18 años y más.

Al cierre del año 2023, se identificaron un total de 21,208,649 trámites que impactaron en el padrón electoral correspondientes a la ciudadanía en situación de vulnerabilidad de los cuales: 14 son de personas en situación de calle, 2,368 de la diversidad sexual, 3,535 atendida por el Artículo 141º de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, 18,534,823 de personas de 60 y más, 1,941,437 de juventudes y 726,472 de personas que manifiestan tener alguna discapacidad cuando realizan algún tipo de trámite en el módulo de atención ciudadana. Es importante mencionar que para definir el universo de trámites para esta descripción se consideró los realizados por la ciudadanía de 60 años y más, así como de las juventudes de 18 años.

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

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda en 2021, se identificó que el total de la población de 15 años y más de edad en México se estima en 97.2 millones de personas. De estas, 5.0 millones se autoidentifican LGBTI+, lo que equivale al 5.1 % de la población de 15 años y más en el país. El 81.8 % se asume parte de esta población por su orientación sexual, 7.6 %, por su identidad de género y 10.6 %, por ambas.

Además, se identificó a 6,179,890 personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa 4.9 % de la población total del país. De ellas 53 % son mujeres y 47 % son hombres. Por otro lado, se identificaron 5 mil 700 personas en situación de calle y a 23.2 millones de personas hablantes de lenguas indígenas.

Tomando en cuenta el número de trámites de credencial para votar realizados en el año 2023 y los datos de último Censo de población y vivienda del INEGI, se considera necesario contribuir a la difusión de los

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

protocolos para una atención incluyente y son discriminación disponible en los Módulos de atención ciudadana a través de una campaña de promoción en medios digitales a nivel nacional.

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

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se identificó el total de trámites realizados en el año 2023 a través de los protocolos para la atención de grupos en situación de vulnerabilidad disponibles en los módulos de atención ciudadana y se solicitó la campaña a la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica del Instituto Nacional Electoral.

Se realizó la solicitud del diseño de los materiales a través de los que se difundirán los protocolos de atención en existentes en los Módulos de Atención Ciudadana para garantizar que la atención se brinde de manera incluyente y sin discriminación, los cuales formarán la campaña Mi INE está hecha de inclusión la cual se transmitirá en pauta digital con un alcance a nivel nacional.

En el mes de junio, se difundieron a través de pauta digital dos protocolos de atención ciudadana en los siguientes periodos de difusión:

Inicio	Finaliza	Protocolo en MAC
03 de junio	15 de agosto	Protocolo de atención ciudadana en MAC: Versión atención a personas en situación de calle
17 de junio	30 de agosto	Protocolo de atención ciudadana en MAC: Versión identidad de género

Respecto de la pauta digital de la versión de protocolo de atención para las personas en situación de calle al corte del 11 de julio del presente año, se han realizado un total de 1.4 millones de impresiones, la cuales recibieron un total de 3,191 *clicks*.

Por su parte, con la misma fecha de corte, de la versión del protocolo de identidad de género se realizaron un total de 990,152 impresiones en pauta digital, las cuales recibieron un total de 2,350 *clicks*.

### 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:** 101. 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

El Programa Nacional de Impulso a la Participación Política de Mujeres a través de OSC (PNIPPM), en su edición 2023, dio inicio en el mes de octubre de 2023. Fueron 56 OSC las seleccionadas como ganadoras, pertenecientes a 21 entidades federativas.

Las OSC atenderán a los siguientes grupos poblacionales conforme a 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 (22 proyectos).

- Población en general
- Niñas, niños y adolescentes
- Mujeres y hombres jóvenes
- Mujeres indígenas y afromexicanas
- Personas de la diversidad
- 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 (26 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 popular
- Mujeres indígenas en cargos bajo Sistemas Normativos Internos

### Definición de la población objetivo

- Hombres jóvenes y adultos
- Personas de la diversidad
- 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). (8 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 que se desempeñan como personas funcionarias públicas de instituciones vinculadas a partidos políticos y órganos electorales
- Mujeres indígenas en cargos bajo Sistemas Normativos Internos

#JuventudActúaMX está dirigida a las juventudes mexicanas de 18 a 29 años de edad, interesadas en la atención y solución de problemas públicos que identifican en su comunidad, municipio o entidad federativa, a través de la incidencia en políticas públicas con un enfoque de derechos humanos y equidad de género.

El “Programa de Liderazgo de las Mujeres en la Política” se dirige a mujeres que se desenvuelven en el ámbito político-electoral, con las siguientes características: 1) mujeres aspirantes a candidaturas a puestos de elección popular; 2) mujeres que, sin aspirar a un cargo público, se desenvuelvan en el ámbito público – electoral; y 3) mujeres de movimientos y organizaciones de la sociedad civil cuya labor se centre en derechos políticos y electorales; con la finalidad de fortalecer sus liderazgos para el acceso y el ejercicio de futuros cargos públicos.

El “Concurso Nacional Tejiendo Redes Ciudadanas por Juventudes Diversas” edición 2023 y 2024, se dirige a las personas jóvenes residentes en territorio mexicano que tengan entre 18 y 29 años cumplidos al cierre de la Convocatoria, y que cuenten con su credencial para votar.

La Feria del Libro INE “Igualdad de género y no discriminación” se dirige a todo el público, particularmente a las personas pertenecientes a los grupos de población históricamente vulnerados, como lo son las mujeres, las juventudes, personas con discapacidad y de la comunidad LGTBTTIQ+ desde una perspectiva interseccional e intercultural. Además, atiende a:

- Integrantes de instituciones académicas
- Integrantes de organizaciones nacionales e internacionales
- Población infantil y juvenil
- Personal del INE
- Personal de los OPL
- Personal del TEPJF
- Funcionariado público de otras instituciones

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

Las brechas de género que marcan las desigualdades encontradas en los proyectos son las relacionadas con el acceso a oportunidades laborales, educativas y de participación política, la erradicación de la violencia de género, la autonomía y control de recursos sociales, económicos y de salud.

**Brechas de participación política.** Es la diferencia de acceso a la participación política y electoral de la población.

**Brecha de autonomía física.** Se expresa en dos dimensiones y dan cuenta de los derechos reproductivos de las mujeres y la violencia 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

**Brechas de género en la educación.** Nos indica la representación y subrepresentación de las mujeres en los distintos niveles educativos.

**Brecha de autonomía de toma de decisiones.** Es la presencia de las mujeres en los distintos niveles de los poderes del Estado y las acciones orientadas a promover la participación plena y efectiva en igualdad de condiciones.

**Brecha de autonomía económica.** Capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones.

**Brecha digital.** Hace referencia a la desigualdad en el acceso, uso o impacto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) entre grupos sociales, primordialmente de las mujeres. Estos grupos se suelen determinar en base a criterios económicos, geográficos, de género, de edad o culturales, etc.

#JuventudActúaMX brinda un espacio donde las juventudes mexicanas puedan identificar y proponer soluciones a los problemas públicos que les afectan y ocupan, buscando de esta manera fomentar su participación en el ciclo de las políticas públicas, incluyendo sus voces y perspectiva que pocas veces es incluida.

El “Programa de Liderazgo de las Mujeres en la Política” se planteó como un espacio de educación cívica permanente que promueva la participación del mayor número de mujeres en la vida política y pública del país con un enfoque interseccional, no solo mediante el acceso a un cargo público, sino a través de la apropiación de los espacios comunitarios y vecinales o la creación de colectivos u organizaciones, y con ello fortalecer sus liderazgos para el acceso y el ejercicio de futuros cargos públicos y contribuir a la cultura cívica democrática y los valores de la ciudadanía en el país.

El “Concurso Nacional Tejiendo Redes Ciudadanas por Juventudes Diversas” edición 2023 y 2024 se planteó como respuesta a la importancia de visibilizar y reconocer las barreras que afectan o dificultan el acceso y ejercicio de los derechos políticos y electorales de las juventudes, así como debido a un contexto caracterizado por la discriminación histórica por diversas razones como la edad, género y un enfoque interseccional.

La Feria del Libro INE “Igualdad de género y no discriminación” se planteó como respuesta a la importancia de concientizar, sensibilizar y acercar información a la ciudadanía en general sobre los derechos políticos y electorales de las mujeres —desde el reconocimiento de su diversidad—, así como, sobre la prevención y atención de la violencia política contra las mujeres en razón de género (VPMRG), con el fin de fortalecer la democracia en México.

#### 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 en iniciativas orientadas a promover la igualdad de las mujeres en el ejercicio de sus derechos político-electorales”, en este segundo trimestre se reporta la atención de un total de 16,483 personas.

En lo que hace al PNIPPM 2023, a partir de la presentación del Informe Final por parte de las OSC, la cobertura poblacional total reportada fue de 16,441 personas.

Ahora bien, en lo correspondiente al PNIPPM 2024, se realizó la difusión de la Convocatoria dirigida a las OSC durante abril y mayo. Se recibieron 85 proyectos de 26 entidades federativas, que se encuentran en la etapa de cotejo y validación de documentación. En el mes de julio, se llevará a cabo la Sesión de Calificación por parte de Jurado Calificador, quienes validarán las propuestas ganadoras.

En el marco de la iniciativa #JuventudActúaMX, en la Sexta Sesión Extraordinaria de la Comisión de Capacitación y Organización Electoral (CCyOE), celebrada el 26 de abril, se aprobó la Convocatoria Interna a la edición 2024 *“Agenda de Juventudes con Perspectivas Regionales”*. Dicha Convocatoria estuvo vigente del 30 de abril al 26 de mayo. En dicha Sesión Extraordinaria, la CCyOE también aprobó que Alternativas y Capacidades, A.C. fuera la aliada estratégica para la implementación de la iniciativa en el presente ejercicio fiscal, por lo que se procedió a la firma un Convenio de Colaboración entre el INE y la organización el 31 de mayo.

Se recibieron 42 postulaciones, las cuales fueron analizadas por el Jurado Calificador del 11 al 16 de junio, teniendo una sesión de deliberación el 17 de junio, donde se seleccionaron a las 25 personas líderes que se encargarán de construir una *Agenda de Juventudes con Perspectivas Regionales*. El 27 de junio dio inicio el proceso de construcción de dicha Agenda con un evento virtual de inauguración, así como la presentación de la metodología correspondiente.

Para el “Programa de Liderazgo de las Mujeres en la Política”, de conformidad con el Plan de implementación de la Segunda Edición del Programa, se publicó en la página electrónica del INE una Convocatoria dirigida a *las organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales e instituciones académicas a participar en la selección de la aliada estratégica para la implementación del Programa*, la cual estuvo vigente del 29 de abril al 17 de mayo de 2024. Sin embargo, debido a consideraciones expuestas por algunas organizaciones e instituciones sobre la necesidad de contar con más tiempo para la presentación de las propuestas, el 17 de mayo se publicó una prórroga a dicha convocatoria, misma que concluyó su vigencia el 30 de mayo.

Al cierre de la convocatoria se recibieron un total de 7 propuestas, las cuales fueron calificadas por un Comité de selección conforme a la rúbrica de evaluación diseñada para tales efectos. El 14 de junio se publicaron los resultados de la Convocatoria, siendo el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB), la organización seleccionada que obtuvo el mayor puntaje (99 de 100).

Con relación al “Concurso Nacional Tejiendo Redes Ciudadanas por Juventudes Diversas” edición 2023, la ceremonia de premiación se realizó el 05 abril, a la cual asistieron 8 de las personas ganadoras, mientras que la persona ganadora del primer lugar de video corto envió un video para que fuera transmitido durante la ceremonia. La premiación se transmitió a través de INETV y Facebook INE México. El Informe Final sobre los Resultados se presentó en la Primera Sesión Extraordinaria Urgente de la Comisión de Capacitación y Organización Electoral (CCyOE), llevada cabo el 20 de mayo de 2024.

Ahora bien, en la misma sesión urgente de la CCyOE, se presentó y aprobó el Plan de Implementación de la 3a. Edición del Concurso Nacional “Tejiendo Redes Ciudadanas por Juventudes Diversas”, a realizarse durante el ejercicio 2024. Actualmente, se están realizando las gestiones necesarias para la suscripción de un convenio de colaboración con la aliada estratégica designada.

Finalmente, para la tercera edición de la Feria del Libro INE, se elaboró el plan de implementación que se presentará en la próxima sesión de la CCyOE a celebrarse en el mes de julio. Una vez aprobado dicho plan, se realizarán las gestiones necesarias para la suscripción del convenio de colaboración con la aliada estratégica e iniciarán los trabajos para su realización en el mes de noviembre del presente año.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>Uno de los obstáculos más importantes que las OSC reportaron al implementar sus proyectos en el marco del PNIPPM 2023, fue la cancelación de actividades en algunas entidades, esto debido a los altos índices de violencia como es el caso de Taxco, Guerrero, Ciudad Guzmán, Jalisco y la Huasteca Potosina. Asimismo, se recibieron solicitudes de cambio de sedes de proyectos que se implementarían en el estado de Guerrero, derivado del paso del Huracán Otis.</p> <p>Una de las áreas de oportunidad que se identificó durante la implementación del PNIPPM en 2023, es que las OSC que postulan proyectos, requieren reforzamiento en el tema de indicadores; por lo que se llevará cabo un “Taller de fortalecimiento para el registro de proyectos del PNIPPM 2024” que incluya dicha capacitación.</p> <p>Por otro lado, se identificó que es pertinente maximizar la difusión con la finalidad tener mayor alcance en la Convocatoria de las iniciativas, tanto del “Programa de Liderazgo de las Mujeres en la Política”; el “Concurso Nacional Tejiendo Redes Ciudadanas por Juventudes Diversas”; y la Feria del Libro INE “Igualdad de género y no discriminación”, todo ello a través de las Juntas Locales Ejecutivas y Juntas Distritales Ejecutivas del INE, así como de los Organismos Públicos Locales.</p>

**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:** 102. 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

El "Proyecto de Promoción de los derechos políticos y electorales de las mujeres indígenas y afroamericanas a través de radios comunitarias, indígenas e indigenistas en México", se dirige a las radios comunitarias, indígenas e indigenistas, a través de sus representantes y personas colaboradoras.

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

El "Proyecto de Promoción de los derechos políticos y electorales de las mujeres indígenas y afroamericanas a través de radios comunitarias, indígenas e indigenistas en México" se planteó como respuesta a las brechas de desigualdad y obstáculos que enfrentan las mujeres indígenas y afroamericanas para ejercer sus derechos político-electorales de participación y representación desde su identidad étnica-racial y de género en la vida democrática del país.

El objetivo de la iniciativa es promover los derechos políticos y electorales de las mujeres indígenas y afroamericanas, así como la identificación, denuncia y erradicación de la violencia política en razón de género desde una perspectiva intercultural y un enfoque interseccional, a través de las radios comunitarias presentes en el territorio nacional.

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

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En cuanto al indicador: "Porcentaje de radios comunitarias, indígenas e indigenistas que participan directamente en la promoción de los derechos políticos y electorales de las mujeres indígenas y afroamericanas, en condiciones de igualdad y paridad de género", así como para el indicador: "Porcentaje de mujeres que participan directamente en la promoción de los derechos políticos y electorales de las mujeres indígenas y afroamericanas, en condiciones de igualdad y paridad de género", el avance consiste en la firma del Convenio de Colaboración INE/DJ/94/2024 entre el INE y la Red de Radios Comunitarias de México, A. C. (AMARC México). Es preciso mencionar que, la operación del proyecto tendrá lugar durante el segundo semestre del año.

La estrategia de difusión de la campaña "Nuestras Voces Cuentan" dio inicio el 21 de mayo de 2024 y continua en desarrollo.



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Avance y explicación sobre los resultados alcanzados</b>
<p>El objetivo general del proyecto es promover los derechos políticos y electorales de las mujeres indígenas y afroamericanas, así como la identificación, denuncia y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género (VPMRG), desde una perspectiva intercultural y un enfoque interseccional que visibilice la diversidad que las caracteriza en materia de: discapacidad, lengua, edad, orientación sexual, identidad de género, origen nacional y otras características, a través de la colaboración con las radios comunitarias, indígenas e indigenistas presentes en el territorio nacional. Además, se establecieron tres objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fortalecer la difusión radiofónica y digital de contenidos y cápsulas informativas en lenguas indígenas y en español sobre los derechos políticos y electorales de las mujeres indígenas y afroamericanas, así como sobre la VPMRG en el marco del Proceso Electoral 2023 – 2024.</li><li>• Promover un encuentro de diálogo con representantes de las radios comunitarias, indígenas e indigenistas con el propósito de promover los derechos políticos y electorales de las mujeres indígenas y afroamericanas en toda su diversidad, con énfasis en aquellas con mayor número de población indígena y afroamericana.</li><li>• Generar nuevos contenidos en lenguas indígenas y en español sobre buenas prácticas para la prevención, atención y erradicación de la VPMRG.</li></ul>
<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
<p>Se detectó como área de oportunidad maximizar la difusión del micrositio de la campaña “Nuestras voces cuentan”, a través de las Juntas Locales Ejecutivas y Juntas Distritales Ejecutivas del INE, así como los Organismos Públicos Locales, relacionado con la promoción de los derechos políticos y electorales de las mujeres indígenas y afroamericanas a través de radios comunitarias, indígenas e indigenistas en México.</p>

**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:** 101. 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 para este ejercicio fiscal considera que el personal de la rama administrativa de oficinas centrales participe en al menos una acción del Programa de Capacitación permanente en Materia de Igualdad de Género y No Discriminación de la Dirección Ejecutiva de Administración.

En este sentido, se cuenta con una población total en oficinas centrales de **3,045** personas de la rama administrativa, de la cual se considera cubrir como meta anual un **65%** del personal que participe en al menos una acción de capacitación del programa.

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

El Instituto Nacional Electoral reafirmando su compromiso en pro de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la Dirección Ejecutiva de Administración (DEA) y con base a las atribuciones conferidas en el Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral, en su Artículo 50, fracción i), ha definido como estrategia establecer acciones de capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación, paridad de género, igualdad sustantiva, violencia de género, así como prevención y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género para el personal del Instituto.

Lo anterior, se basado a que históricamente las mujeres han tenido desventajas culturales para desarrollarse plenamente en su ámbito laboral, disminuyendo sus posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional y personal, siguen siendo objeto de discriminación, lo que les impiden participar en igualdad de condiciones con el hombre y lograr el desarrollo pleno y completo de sus capacidades en su bienestar personal, familiar y social. Por esta razón, se busca que con las acciones de capacitación en materia de Igualdad de Género y No Discriminación que se programen en el presente ejercicio, se busca transitar el cambio de las actitudes y las conductas para renovar paradigmas que promuevan una nueva cultura laboral, libre de discriminación y de violencia entre las y los trabajadores de la Rama Administrativa del Instituto.

En este sentido, la DEA a través de la Dirección de Personal tiene planeado impartir acciones de capacitación al personal de la Rama Administrativa en materia de Igualdad de Género y No Discriminación durante el segundo semestre del presente ejercicio. Dichas acciones de capacitación y sensibilización permitirán contribuir con la eliminación de la desigualdad y superar los estereotipos discriminatorios sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como prevenir, sancionar y erradicar la violencia en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos en la Institución.

El Programa de Capacitación Permanente en Materia de Igualdad de Género y No Discriminación 2024 considerará, cursos, talleres o conferencias en modalidad virtual y en línea con tutor en vivo, los cuales

**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	
tendrán como ejes temáticos: Derechos humanos y laborales, No discriminación: igualdad con respeto a las diferencias, La inclusión y promoción laboral de grupos de atención prioritaria, Masculinidades: modelos para transformar, Empoderamiento de la mujer y establecimiento de límites, Comunicación incluyente y sin sexismo y Prevención del Hostigamiento y acoso sexual y laboral; temáticas que son enunciativas más no limitativas.	
Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)	
No aplica	
Avance y explicación sobre los resultados alcanzados	
<p>Durante el segundo trimestre del presente ejercicio, en lo referente al Programa de Capacitación Permanente en Materia de Igualdad de Género y No Discriminación (PCPMIGND), se precisa que se recibieron los comentarios de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGyND) del Instituto sobre las temáticas propuestas. Asimismo, se llevó a cabo una sesión de alineación entre la UTIGyND y Dirección Ejecutiva de Administración (DEA), en la cual se determinó el rumbo de la impartición de cada temática.</p> <p>En el mes de junio se aprobó y publicó el <b>Programa Anual de Profesionalización 2024</b> del personal de la rama administrativa, el cual contempla el PCPMIGND, en este ejercicio las acciones a cargo de la DEA estarán dirigidas al personal de oficinas centrales del Instituto.</p> <p>Los temas que contemplan el programa de género son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Derechos humanos y laborales</li><li>• No discriminación: igualdad con respeto a los derechos de las personas</li><li>• La inclusión y promoción laboral de grupos de atención prioritaria</li><li>• Empoderamiento de las mujeres y establecimiento de límites</li><li>• Masculinidades: modelos para transformar</li><li>• Prevención del hostigamiento y acoso sexual y laboral (HASL)</li></ul> <p>De conformidad con el calendario propuesto la impartición de los cursos al personal de la rama administrativa iniciará en el mes de agosto.</p>	
Obstáculos y oportunidades durante la operación	

**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:** 101. 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):** 296 mujeres y 333 hombres, entre 29 a 70 años de edad.

##### Porcentaje del personal que labora en la Unidad Técnica de Fiscalización

Distribución por sexo	Mujeres	Hombres
Unidad Técnica de Fiscalización	47%	53%

- **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	281

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

- Con el seguimiento a los Programas Anuales de Trabajo del gasto programado,, la Unidad Técnica de Fiscalización (UTF) verifica que los partidos políticos propicien una participación activa de las mujeres en la vida pública, dicha revisión se enfoca en que los programas de formación y capacitación contemplen temas vinculados a la educación cívica, paridad de género, respeto de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político-electoral, así como la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género. Asimismo, deben de cumplir con lo siguiente: Realizar por lo menos un proyecto vinculado con la violencia política contra las mujeres.
- Informar trimestralmente el avance en la aplicación de los recursos destinados para la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres.
- Dar seguimiento en la revisión del Informe Anual de operación ordinaria, sobre el grado de cumplimiento de objetivos y metas planteadas en sus programas anuales de trabajo.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

Como parte de las facultades otorgadas a la UTF para fiscalización del financiamiento de los partidos políticos, incluido el referente a la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres, la Unidad realiza un análisis cuantitativo y cualitativo con perspectiva de género de los Programas Anuales de Trabajo presentados por los partidos políticos a través del Módulo del Gasto Programado, con el objetivo de emitir observaciones y recomendaciones sobre el diseño, planeación y aplicación eficiente de los recursos del gasto programado. A través de este mecanismo, se tiene la finalidad de propiciar el adecuado ejercicio de estos recursos que debería verse reflejado en la inclusión de un mayor número de mujeres en la actividad política, en cargos de toma de decisión, superar los roles y estereotipos de género, así como fortalecer la construcción de una democracia paritaria.

Para el cumplimiento de sus obligaciones, para el ejercicio 2024, la UTF propuso el proyecto específico denominado **“Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género 2024”**, cuyo objetivo principal es supervisar y fiscalizar de manera preventiva el financiamiento que los partidos políticos destinan al gasto programado, el cual contempla las siguientes actividades:

- 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 2024.
- Disponer del servicio integral de la aplicación en dispositivos móviles y la plataforma de visitas de verificación del gasto programado.
- Curso de sensibilización en materia de perspectiva de género para la fiscalización con perspectiva de género.

Dicho proyecto se encuentra alineado a los siguientes instrumentos de Proigualdad:

- Impulsar que los partidos políticos brinden información accesible a las mujeres sobre proyectos políticos con pertinencia cultural, enfoque territorial y perspectiva de género, que les permitan hacer uso de sus derechos político- electorales.
- Propiciar que, con los recursos destinados para el desarrollo de liderazgos políticos de las mujeres, los partidos políticos realicen programas de formación, investigaciones y actividades de difusión que doten de mejores herramientas y conocimientos a las mujeres militantes y simpatizantes de los institutos políticos, que permitan disminuir las brechas de género en la participación política.
- Instar a los partidos políticos para que los recursos invertidos en las mujeres producto del gasto destinado a la promoción, capacitación y desarrollo de liderazgo político de las mujeres se traduzca en postulaciones a candidaturas para cargos internos y de elección popular con viabilidad de triunfo.

El proyecto D200110, atiende la recomendación de la CEDAW número 23, la cual en términos generales establece que los Estados parte deberán cumplir con los marcos jurídicos electorales en los planos federal y estatal, enmendando o derogando las disposiciones discriminatorias contra la mujer y estableciendo sanciones en caso de incumplimiento de las reglas de la paridad de género.

Asimismo, se avanza en la eliminación de los obstáculos que impidan que las mujeres, incluyendo a las de auto adscripción indígena, participen en la vida política de sus comunidades, realizando campañas de concienciación orientadas a ampliar la participación de la mujer en la vida política en los planos nacional,

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

estatal y municipal, asegurando que los partidos políticos cumplan con su obligación de asignar el porcentaje de los fondos públicos a la promoción del liderazgo político de las mujeres.

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

No existen acciones afirmativas dentro de los proyectos que programó la UTF para el año 2024.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

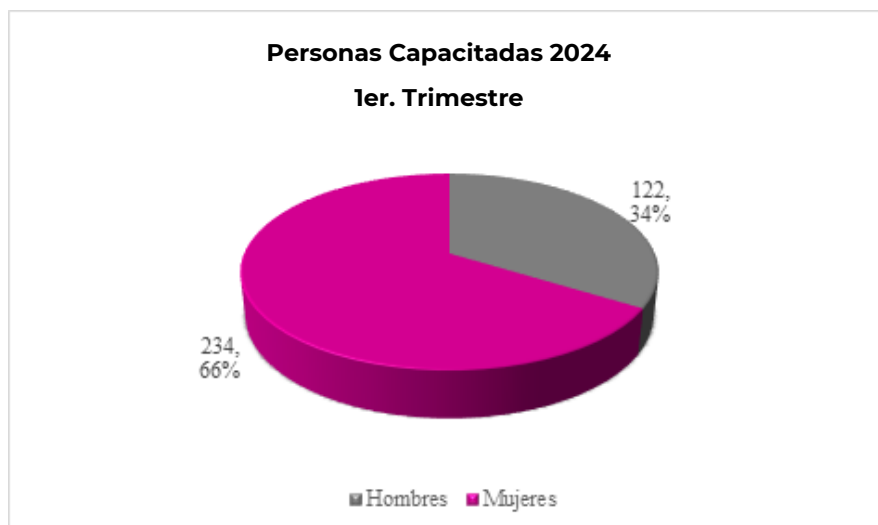
#### 1. Capacitación

La Unidad Técnica de Fiscalización realizó 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 y transversalización de la perspectiva de género, así como de los derechos político- electorales de las mujeres y prevención de la violencia política contra las mujeres en razón de género.

Asimismo, se ha mantenido comunicación constante 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 de manera virtual 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 **356** personas, de las cuales se identificaron **122** hombres y **234** mujeres.



Durante el primer trimestre se realizó una capacitación a todos los partidos políticos. En el **segundo trimestre** de 2024 no se llevaron a cabo capacitaciones en materia de gasto programado. Sin embargo, 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.

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

## INFORMACIÓN CUALITATIVA

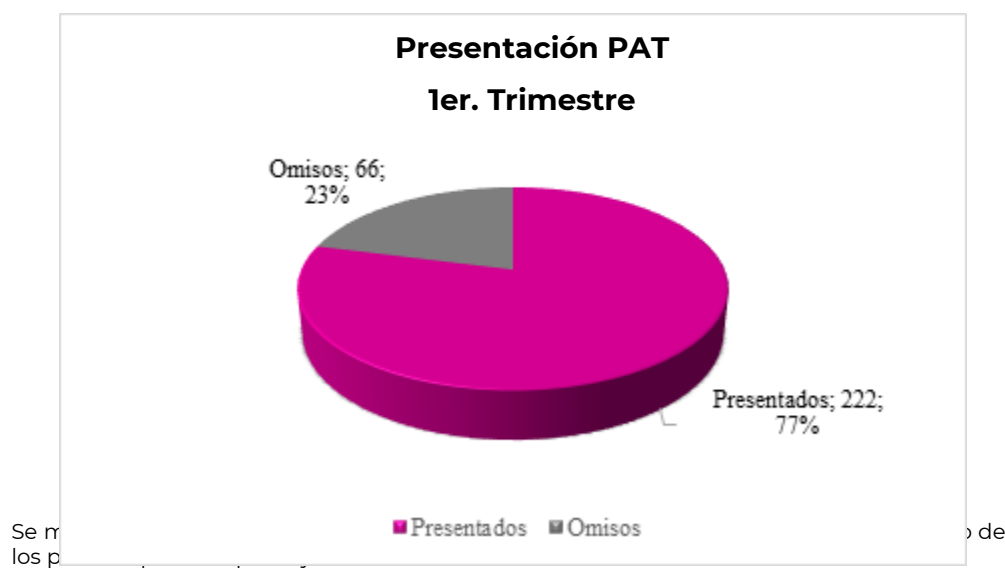
## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

## 2. Programas Anuales de Trabajo

Al cierre del primer trimestre, la UTF recibió 492 Programas Anuales de Trabajo iniciales en cumplimiento a la obligación establecida en la normatividad. Asimismo, los partidos políticos nacionales y locales presentaron 195 modificaciones a los proyectos de los PAT presentados inicialmente. En la siguiente tabla, se observa el número de PAT y modificaciones recibidos:

PAT recibidos 1er trimestre									
Mes	INICIALES				MODIFICACIONES				TOTAL PAT
	AE	LPM	LJ	Total	AE	LPM	LJ	Total	
Enero	90	86	4	180	41	20	0	61	241
Febrero	113	116	30	259	33	46	0	79	338
Marzo	24	21	8	53	25	29	1	55	108
Total	227	223	42	492	99	95	1	195	687

A la fecha del primer informe, de los **288** partidos políticos **222** presentaron su PAT, sin embargo, existen **66** partidos políticos omisos, por lo que la UTF emitió oficios recordatorios, exhortándolos a presentar sus programas faltantes que suman un total de **129** PAT no presentados. El detalle se muestra en la siguiente gráfica:

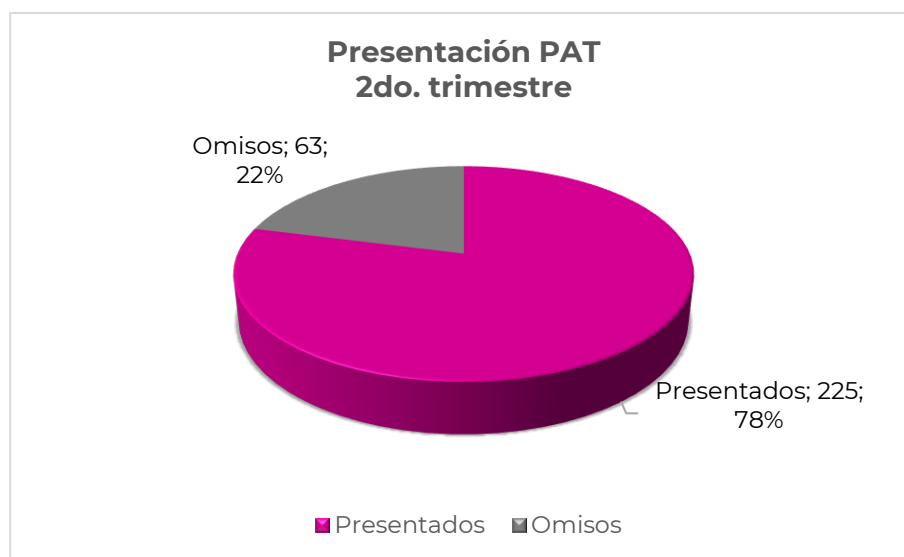


### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el **segundo trimestre**, la UTF recibió **10** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **147** modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales. En el siguiente cuadro, se observa el detalle:

PAT recibidos 2do trimestre									
Mes	INICIALES				MODIFICACIONES				TOTAL PAT
	AE	LPM	LJ	Total	AE	LPM	LJ	Total	
Abril	4	3	1	8	38	24	7	69	77
Mayo	0	1	0	1	23	15	1	39	40
Junio	0	1	0	1	23	15	1	39	40
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>84</b>	<b>54</b>	<b>9</b>	<b>147</b>	<b>157</b>

Considerando los datos del primer y **segundo trimestre**, se recibieron **502** PAT iniciales de **288** partidos políticos; Sin embargo, existen **63** partidos políticos omisos, por lo que la UTF emitió oficios recordatorios, exhortándolos a presentar sus programas faltantes que suman un total de **116** (**54** de Actividades Específicas, **57** Capacitación, Promoción y Desarrollo del Liderazgo Político de las Mujeres y **5** de Liderazgos Juveniles). El detalle se muestra en la siguiente gráfica:



Se muestra porcentaje de cumplimiento de la presentación de Programas Anuales de Trabajo de los partidos políticos para ejercicio de 2024.

### 3. Visitas de verificación

Derivado de los Programas Anuales de Trabajo presentados por los partidos políticos nacionales y locales, al **primer trimestre** se recibieron presentaron un total de **222** escritos informando a la autoridad electoral de la realización de **310** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **108** 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



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados											
Mes	Escritos recibidos	Actividades recibidas	Programados					Escritos Sí programados	Escritos No programados	No programadas	Cobertura
			AE	LPM	LJ	Constancia	Total				
Enero	40	103	51	3	0	0	54	14	26	49	50%
Febrero	71	79	9	14	1	0	24	19	52	55	18%
Marzo	111	128	12	18	0	0	30	26	84	98	23%
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>310</b>	<b>72</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>108</b>	<b>59</b>	<b>162</b>	<b>202</b>	<b>34%</b>

Como se puede observar en el cuadro que antecede, durante el primer trimestre se alcanzó la meta del cubrir cuatro puntos porcentuales más del 30% de las visitas de verificación notificadas en tiempo y forma, como lo establece la normatividad.

En el **segundo trimestre** se recibieron **145** escritos de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales avisaron a la autoridad sobre la realización de **158** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **32** actividades recibidas en tiempo y forma, de conformidad con los artículos 166, numeral 2 y 277, numeral 1, inciso a) del Reglamento de Fiscalización, como se señala en la siguiente tabla.

Visitas de verificación 2do trimestre											
Mes	Escritos recibidos	Actividades recibidas	Programados					Escritos Sí programados	Escritos No programados	No programadas	Cobertura
			AE	LPM	LJ	Constancia	Total				
Abril	57	68	9	6	1	0	16	16	42	52	24%
Mayo	45	45	6	2	0	0	8	8	37	37	18%
Junio	43	45	6	2	0	0	8	8	37	43	18%
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>158</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>114</b>	<b>146</b>	<b>20%</b>

Como se puede observar en los cuadros que anteceden, durante el segundo trimestre no se alcanzó la meta de cubrir por lo menos el 30% de las visitas de verificación notificadas en tiempo y forma, derivado de las actividades de fiscalización en el Proceso electoral 2023-2024. Sin embargo, en los siguientes trimestres se espera realizar más verificaciones para alcanzar la meta anual.

Considerando los datos del primer y segundo trimestre, se recibieron **367** avisos de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales avisaron a la autoridad sobre la realización de **468** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **140** actividades recibidas en tiempo y forma, lo que representa un **30%** de cobertura real acumulado del primer y segundo semestre.

#### 4. Proyecto específico "D200010. Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género"

Para el cumplimiento de sus obligaciones, la UTF planteó el proyecto específico denominado "Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género 2024", cuyo objetivo es realizar la supervisión y fiscalización preventiva del financiamiento del gasto programado asignado a los partidos políticos, para mejorar la aplicación de los recursos y contribuir con el fortalecimiento de los liderazgos de

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

las mujeres en los partidos políticos, y con la difusión de la cultura política y educación cívica, 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 2024.
- Disponer del servicio integral de la aplicación en dispositivos móviles y la plataforma de visitas de verificación del gasto programado.
- Curso de sensibilización en materia de perspectiva de género para la fiscalización con perspectiva de género.

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.

Para el desarrollo de las actividades se contrataron un total de catorce personas, de las cuales tres desempeñan el puesto de “Líder de Fiscalización con perspectiva de género” y nueve 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 presentados por los partidos políticos en el ejercicio 2024. Se contrató también un Subcoordinador de Proyecto TIC A, y un Profesional en Desarrollo 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 Módulo de Gasto Programado.

La UTF realizó el análisis cualitativo de la información contenida en los Programas Anuales de Trabajo y sus modificaciones del gasto programado presentados por los partidos políticos nacionales y locales durante el ejercicio. Este análisis se desarrolló mediante una matriz de evaluación sobre la estructura y elementos de los proyectos que integran sus programas, con el objeto de emitir observaciones y recomendaciones orientativas a los partidos, respecto al diseño, planeación y aplicación eficiente de los recursos del gasto programado, atendiendo lo señalado en la normatividad aplicable en la materia.

Para la evaluación de los proyectos del PAT, se consideraron los criterios establecidos en el Reglamento de Fiscalización y los Lineamientos del gasto programado, dividiéndose en cuatro categorías principales para analizar y validar los hallazgos encontrados:

Categoría	Aspectos Evaluados
I. Estructura	Se valida que los proyectos integren los elementos de la estructura del PAT.
II. Valoración de cada elemento PAT	Del análisis cualitativo al contenido de los PAT, se valora el planteamiento adecuado de cada elemento conforme a los lineamientos para el gasto programado.
III. Alineación del PAT con el objetivo del rubro	Se valida que los proyectos del PAT se encuentren alineados con los objetivos y consideraciones establecidas para los rubros del gasto programado.
IV. Restricciones del gasto programado	Se valida que los proyectos del PAT se enfoquen a lo permitido por la normatividad, evitando incurrir en algún supuesto de restricción del gasto programado, establecidos en el Reglamento de Fiscalización y Lineamientos para el Gasto Programado.

De los análisis realizados a los PAT, se identificaron actividades que no permiten identificar su alineación con el objetivo del rubro de gasto o en alguna de las restricciones del gasto programado.

## ANEXO 2 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 observaciones y recomendaciones más relevantes son las siguientes:	
Observación	Recomendación
Se observaron actividades y tareas que no permiten identificar las acciones que realizará el partido, asimismo, no establece de manera pormenorizada los elementos en los que se van a destinar los recursos por lo cual, se recomienda ajustar los gastos al costo de mercado, verificable en cantidad, calidad y certeza en su ejercicio.	Se recomienda establecer las actividades a realizar y señalar el periodo que se necesitará para completar cada una, así como especificar de manera pormenorizada los costos ajustándolos de manera concreta y verificable en cantidad, calidad y costos de conformidad a la territorialidad donde se van a ejercer, adecuándose a los criterios establecidos en la normatividad.
Se observaron dos proyectos que presentan actividades similares, sin embargo, existe una variación considerable en cuanto a los presupuestos.	Se recomienda ajustar los costos y/o en su caso actividades; los proyectos o actividades de manera concreta y verificable en cantidad, calidad y costos; considerar los costos de conformidad a la territorialidad donde se van a ejercer, adecuándose a los criterios establecidos en la normatividad.
De la revisión a los Programa Anuales de Trabajo se detectaron proyectos con nombres idénticos a los realizados en el año 2023. En ese sentido, los PAT del rubro de capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres podrán contemplar cursos, talleres, seminarios, conferencias, diplomados, coloquios, debates, mesas redondas y similares, que favorezcan el desarrollo de competencias para la participación política de las mujeres y la defensa de sus derechos políticos, contemplando además una adecuada planeación y ejecución de los recursos y de los fines para los que son otorgados.	Se recomienda que en caso de que sus proyectos correspondan a la continuación de los cursos impartidos en 2023, plantear un esquema de capacitaciones plurianuales con el objetivo de dar seguimiento y fortalecer la formación de competencias de las mujeres capacitadas. De lo contrario, se sugiere privilegiar el desarrollo de nuevos temas que permitan asegurar un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo que permita identificar el cumplimiento de objetivos y el impacto de dichos programas.
Se observó que, dentro de algunos Programas Anuales de Trabajo en el rubro de capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres, no contempla en su elaboración, al menos un proyecto vinculado con la violencia política contra las mujeres en razón de género.	Se recomienda considerar al menos un proyecto vinculado con la violencia política contra las mujeres en razón de género de conformidad con lo establecido en la normatividad.
<p>• <b>Actividad 1</b> “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 2024”.</p> <p>En el primer trimestre, se revisaron a través del módulo del Gasto programado en el SIF, un total de <b>492</b> Programas Anuales de Trabajo iniciales y <b>195</b> modificaciones, presentadas por los partidos políticos</p>	

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

nacionales y locales, que suman **687**, de los cuales se emitirán recomendaciones para la mejora en su planeación, ejecución y aplicación de los recursos durante el ejercicio. Cabe mencionar que los oficios de observaciones y recomendaciones serán notificados a los partidos políticos al finalizar el primer semestre del ejercicio 2024.

Durante el **segundo trimestre**, se revisaron y analizaron a través del módulo gasto programado en el SIF, un total de **10** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **147** modificaciones, presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, que suman **157**, de los cuales la UTF emitió **599** recomendaciones a los PAT presentados por dichos institutos políticos, para la mejora en su planeación, ejecución y aplicación de los recursos durante el ejercicio.

Para el análisis y seguimiento de la información contenida en los PAT, la Coordinación Operativa utiliza el módulo del gasto programado en el SIF, además de una matriz de evaluación de los elementos que integran la estructura de los programas, con el objeto de emitir recomendaciones u observaciones a los partidos políticos, respecto del contenido y alineación de los proyectos que lo integran, atendiendo lo señalado en la normatividad en la materia.

• **Actividad 2** “Disponer del servicio integral de la aplicación en dispositivos móviles y la plataforma de visitas de verificación del gasto programado.”

Derivado de los Programas Anuales de Trabajo presentados por los partidos políticos nacionales y locales, durante el primer trimestre, los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales presentaron un total de **222** escritos informando a la autoridad electoral de la realización de **310** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **108** actividades recibidas en tiempo y forma, de conformidad con los artículos 166, numeral 2 y 277, numeral 1, inciso a) del Reglamento de Fiscalización.

En el **segundo trimestre**, los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales presentaron un total de **145** escritos informando a la autoridad electoral de la realización de **158** actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó **32** 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 Módulo de Gasto Programado y uso del Módulo de Notificaciones Electrónicas, se hizo más eficiente la operación del procedimiento, lo cual se reflejó en la estandarización, tiempos de revisión, notificación de la información, así como un ahorro en recursos humanos, materiales y financieros.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

De acuerdo con la supervisión del gasto programado y las capacitaciones brindadas por la UTF, algunos partidos políticos han continuado omitiendo la aplicación de los recursos de forma adecuada, por lo que se continuará implementando acciones para que los recursos se ejerzan conforme la normatividad vigente y los principios de transparencia y rendición de cuentas.

Asimismo, se reforzarán los mecanismos de fiscalización y se impulsarán medidas que fomenten la cultura de cumplimiento de las obligaciones legales en materia de género, a fin de asegurar que los recursos destinados a la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres se utilicen de manera eficiente y efectiva, contribuyendo así al fortalecimiento de la democracia y la igualdad de oportunidades en el ámbito político.

**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. 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):** 296 mujeres y 333 hombres, entre 29 a 70 años de edad.

Porcentaje del personal que labora en la Unidad Técnica de Fiscalización		
Distribución por sexo	Mujeres	Hombres
Unidad Técnica de Fiscalización	47%	53%

- 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	281

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
Con el seguimiento a los Programas Anuales de Trabajo del gasto programado,, la Unidad Técnica de Fiscalización (UTF) verifica que los partidos políticos propicien una participación activa de las mujeres en la vida pública, dicha revisión se enfoca en que los programas de formación y capacitación contemplen temas vinculados a la educación cívica, paridad de género, respeto de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político-electoral, así como la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género. Asimismo, deben de cumplir con lo siguiente:

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

- Realizar por lo menos un proyecto vinculado con la violencia política contra las mujeres.
- Informar trimestralmente el avance en la aplicación de los recursos destinados para la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres.
- Dar seguimiento en la revisión del Informe Anual de operación ordinaria, sobre el grado de cumplimiento de objetivos y metas planteadas en sus programas anuales de trabajo.

Como parte de las facultades otorgadas a la UTF para fiscalización del financiamiento de los partidos políticos, incluido el referente a la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres, la Unidad realiza un análisis cuantitativo y cualitativo con perspectiva de género de los Programas Anuales de Trabajo presentados por los partidos políticos a través del Módulo del Gasto Programado, con el objetivo de emitir observaciones y recomendaciones sobre el diseño, planeación y aplicación eficiente de los recursos del gasto programado. A través de este mecanismo, se tiene la finalidad de propiciar el adecuado ejercicio de estos recursos que debería verse reflejado en la inclusión de un mayor número de mujeres en la actividad política, en cargos de toma de decisión, superar los roles y estereotipos de género, así como fortalecer la construcción de una democracia paritaria.

Para el cumplimiento de sus obligaciones, para el ejercicio 2024, la UTF propuso el proyecto específico denominado **“Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género 2024”**, cuyo objetivo principal es supervisar y fiscalizar de manera preventiva el financiamiento que los partidos políticos destinan al gasto programado, el cual contempla las siguientes actividades:

- 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 2024.
- Disponer del servicio integral de la aplicación en dispositivos móviles y la plataforma de visitas de verificación del gasto programado.
- Curso de sensibilización en materia de perspectiva de género para la fiscalización con perspectiva de género.

Dicho proyecto se encuentra alineado a los siguientes instrumentos de Proigualdad:

- Impulsar que los partidos políticos brinden información accesible a las mujeres sobre proyectos políticos con pertinencia cultural, enfoque territorial y perspectiva de género, que les permitan hacer uso de sus derechos político- electorales.
- Propiciar que, con los recursos destinados para el desarrollo de liderazgos políticos de las mujeres, los partidos políticos realicen programas de formación, investigaciones y actividades de difusión que doten de mejores herramientas y conocimientos a las mujeres militantes y simpatizantes de los institutos políticos, que permitan disminuir las brechas de género en la participación política.
- Instar a los partidos políticos para que los recursos invertidos en las mujeres producto del gasto destinado a la promoción, capacitación y desarrollo de liderazgo político de las mujeres se traduzca en postulaciones a candidaturas para cargos internos y de elección popular con viabilidad de triunfo.

El proyecto D200110, atiende la recomendación de la CEDAW número 23, la cual en términos generales establece que los Estados parte deberán cumplir con los marcos jurídicos electorales en los planos federal y estatal, enmendando o derogando las disposiciones discriminatorias contra la mujer y estableciendo sanciones en caso de incumplimiento de las reglas de la paridad de género. Asimismo, se avanza en la eliminación de los obstáculos que impidan que las mujeres, incluyendo a las de auto adscripción indígena, participen en la vida política de sus comunidades, realizando campañas de concienciación orientadas a ampliar la participación de la mujer en la vida política en los planos nacional, estatal y municipal, asegurando que los partidos políticos cumplan con su obligación de asignar el porcentaje de los fondos públicos a la promoción del liderazgo político de las mujeres.

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

No existen acciones afirmativas dentro de los proyectos que programó la UTF para el año 2024.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

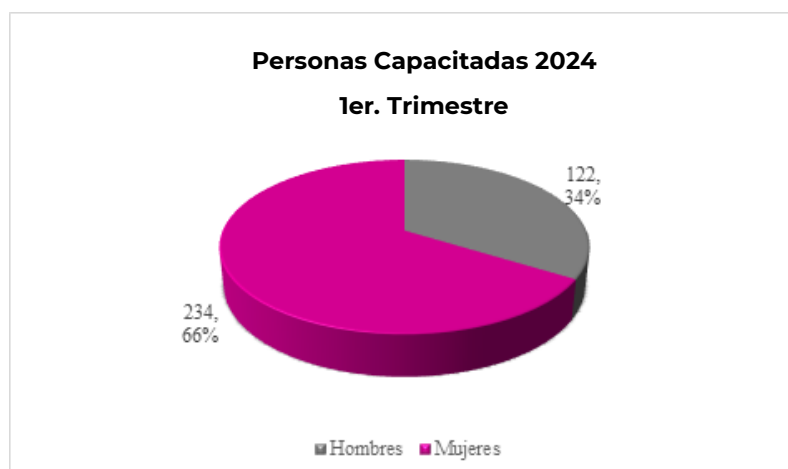
##### 1. Capacitación

La Unidad Técnica de Fiscalización realizó 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 y transversalización de la perspectiva de género, así como de los derechos político- electorales de las mujeres y prevención de la violencia política contra las mujeres en razón de género.

Asimismo, se ha mantenido comunicación constante 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 de manera virtual 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 **356** personas, de las cuales se identificaron **122** hombres y **234** mujeres.



Durante el primer trimestre se realizó una capacitación a todos los partidos políticos. En el **segundo trimestre** de 2024 no se llevaron a cabo capacitaciones en materia de gasto programado. Sin embargo, 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.

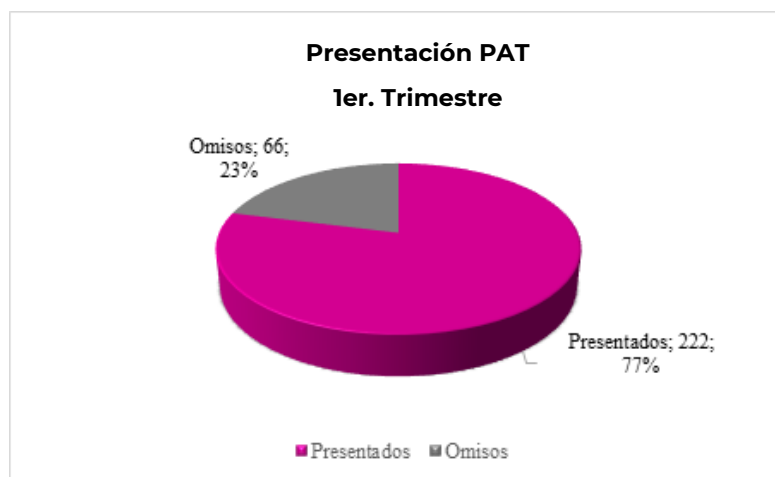
## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### 2. Programas Anuales de Trabajo

Al cierre del primer trimestre, la UTF recibió **492** Programas Anuales de Trabajo iniciales en cumplimiento a la obligación establecida en la normatividad. Asimismo, los partidos políticos nacionales y locales presentaron **195** modificaciones a los proyectos de los PAT presentados inicialmente. En la siguiente tabla, se observa el número de PAT y modificaciones recibidos:

PAT recibidos 1er trimestre									
Mes	INICIALES				MODIFICACIONES				TOTAL PAT
	AE	LPM	LJ	Total	AE	LPM	LJ	Total	
Enero	90	86	4	<b>180</b>	41	20	0	61	241
Febrero	113	116	30	<b>259</b>	33	46	0	79	338
Marzo	24	21	8	<b>53</b>	25	29	1	55	108
<b>Total</b>	<b>227</b>	<b>223</b>	<b>42</b>	<b>492</b>	<b>99</b>	<b>95</b>	<b>1</b>	<b>195</b>	<b>687</b>

A la fecha del primer informe, de los **288** partidos políticos **222** presentaron su PAT, sin embargo, existen **66** partidos políticos omisos, por lo que la UTF emitió oficios recordatorios, exhortándolos a presentar sus programas faltantes que suman un total de **129** 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 2024.

En el **segundo trimestre**, la UTF recibió **10** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **147** modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales. En el siguiente cuadro, se observa el detalle:

PAT recibidos 2do trimestre									
Mes	INICIALES				MODIFICACIONES				TOTAL PAT
	AE	LPM	LJ	Total	AE	LPM	LJ	Total	
Abril	4	3	1	8	38	24	7	69	77
Mayo	0	1	0	1	23	15	1	39	40
Junio	0	1	0	1	23	15	1	39	40
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>84</b>	<b>54</b>	<b>9</b>	<b>147</b>	<b>157</b>

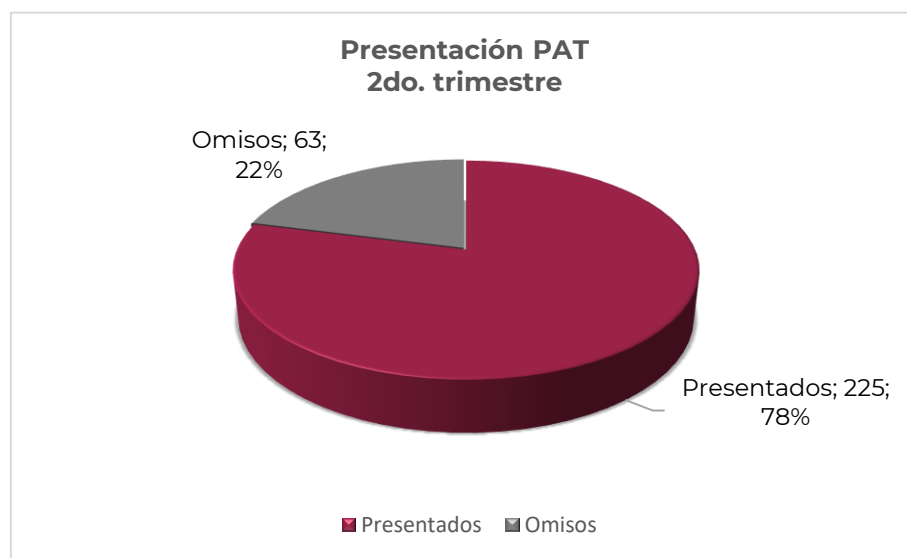


## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Considerando los datos del primer y segundo trimestre, se recibieron **502** PAT iniciales de **288** partidos políticos; Sin embargo, existen **63** partidos políticos omisos, por lo que la UTF emitió oficios recordatorios, exhortándolos a presentar sus programas faltantes que suman un total de **116** (**54** de Actividades Específicas, **57** Capacitación, Promoción y Desarrollo del Liderazgo Político de las Mujeres y **5** de Liderazgos Juveniles). El detalle se muestra en la siguiente gráfica:



Se muestra porcentaje de cumplimiento de la presentación de Programas Anuales de Trabajo de los partidos políticos para ejercicio de 2024.

#### 3. Proyecto específico “D200010. Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género”

Para el cumplimiento de sus obligaciones, la UTF planteó el proyecto específico denominado “Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género 2024”, cuyo objetivo es realizar la supervisión y fiscalización preventiva del financiamiento del gasto programado asignado a los partidos políticos, para mejorar la aplicación de los recursos y contribuir con el fortalecimiento de los liderazgos de las mujeres en los partidos políticos, y con la difusión de la cultura política y educación cívica, 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 2024.
- Disponer del servicio integral de la aplicación en dispositivos móviles y la plataforma de visitas de verificación del gasto programado.
- Curso de sensibilización en materia de perspectiva de género para la fiscalización con perspectiva de género.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

Para el desarrollo de las actividades se contrataron un total de catorce personas, de las cuales tres desempeñan el puesto de “Líder de Fiscalización con perspectiva de género” y nueve 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 presentados por los partidos políticos en el ejercicio 2024. Se contrató también un Subcoordinador de Proyecto TIC A, y un Profesional en Desarrollo 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 Módulo de Gasto Programado.

La UTF realizó el análisis cualitativo de la información contenida en los Programas Anuales de Trabajo y sus modificaciones del gasto programado presentados por los partidos políticos nacionales y locales durante el ejercicio. Este análisis se desarrolló mediante una matriz de evaluación sobre la estructura y elementos de los proyectos que integran sus programas, con el objeto de emitir observaciones y recomendaciones orientativas a los partidos, respecto al diseño, planeación y aplicación eficiente de los recursos del gasto programado, atendiendo lo señalado en la normatividad aplicable en la materia.

Para la evaluación de los proyectos del PAT, se consideraron los criterios establecidos en el Reglamento de Fiscalización y los Lineamientos del gasto programado, dividiéndose en cuatro categorías principales para analizar y validar los hallazgos encontrados:

Categoría	Aspectos Evaluados
I. Estructura	Se valida que los proyectos integren los elementos de la estructura del PAT.
II. Valoración de cada elemento PAT	Del análisis cualitativo al contenido de los PAT, se valora el planteamiento adecuado de cada elemento conforme a los lineamientos para el gasto programado.
III. Alineación del PAT con el objetivo del rubro	Se valida que los proyectos del PAT se encuentren alineados con los objetivos y consideraciones establecidas para los rubros del gasto programado.
IV. Restricciones del gasto programado	Se valida que los proyectos del PAT se enfoquen a lo permitido por la normatividad, evitando incurrir en algún supuesto de restricción del gasto programado, establecidos en el Reglamento de Fiscalización y Lineamientos para el Gasto Programado.

De los análisis realizados a los PAT, se identificaron actividades que no permiten identificar su alineación con el objetivo del rubro de gasto o en alguna de las restricciones del gasto programado.

Los subrubros en los que los partidos políticos pueden ejercer recursos en el rubro de “Capacitación, promoción y desarrollo de liderazgos políticos de las mujeres” son:

1. Capacitación y formación,
2. Investigación, análisis, diagnóstico y estudios Comparados y
3. Divulgación y difusión.

En esta actividad se tomará en cuenta las actividades reportadas al final del ejercicio, considerando que los partidos pueden modificar, cancelar y adicionar proyectos en el transcurso del año. Es importante mencionar que para efectos del indicador se considera como referencia la información del ejercicio 2023;

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

en la cual se reportó un total de 1,333 proyectos, de los cuales 933 actividades correspondieron a capacitaciones. Derivado de lo anterior la medición se realizará de forma anual.

- **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 2024”.

En el primer trimestre, se revisaron a través del módulo del Gasto programado en el SIF, un total de **492** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **195** modificaciones, presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, que suman **687**, de los cuales se emitirán recomendaciones para la mejora en su planeación, ejecución y aplicación de los recursos durante el ejercicio. Cabe mencionar que los oficios de observaciones y recomendaciones serán notificados a los partidos políticos al finalizar el primer semestre del ejercicio 2024.

Durante el **segundo trimestre**, se revisaron y analizaron a través del módulo gasto programado en el SIF, un total de **10** Programas Anuales de Trabajo iniciales y **147** modificaciones, presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, que suman **157**, de los cuales la UTF emitió oficios de observaciones y recomendaciones a los PAT presentados por dichos institutos políticos, para la mejora en su planeación, ejecución y aplicación de los recursos durante el ejercicio.

Con la acción de mejora de la implementación del Módulo de Gasto Programado y uso del Módulo de Notificaciones Electrónicas, se hizo más eficiente la operación del procedimiento, lo cual se reflejó en la estandarización, tiempos de revisión, notificación de la información, así como un ahorro en recursos humanos, materiales y financieros.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

De acuerdo con la supervisión del gasto programado y las capacitaciones brindadas por la UTF, algunos partidos políticos han continuado omitiendo la aplicación de los recursos de forma adecuada, por lo que se continuará implementando acciones para que los recursos se ejerzan conforme la normatividad vigente y los principios de transparencia y rendición de cuentas.

Asimismo, se reforzarán los mecanismos de fiscalización y se impulsarán medidas que fomenten la cultura de cumplimiento de las obligaciones legales en materia de género, a fin de asegurar que los recursos destinados a la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres se utilicen de manera eficiente y efectiva, contribuyendo así al fortalecimiento de la democracia y la igualdad de oportunidades en el ámbito político.

**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:** 101. 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, sin embargo, la brecha de género subsiste a pesar de los esfuerzos institucionales que se realizan. Por lo que para el ejercicio 2024, se continuará reforzando la importancia de la igualdad de género para cerrar la brecha que existen en las personas que laboran en el instituto, a fin de garantizar las mismas posibilidades y oportunidades para mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Por lo anterior, se observa que prevalecen barreras estructurales para lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres al interior del INE.

Por otra parte, con los resultados obtenidos al cierre del Proceso Electoral Federal 2020-2021, en el que 65 personas resultaron electas por las acciones afirmativas implementadas; 37 indígenas, 8 con alguna discapacidad, 6 afromexicanas, 4 personas de la diversidad sexual y 10 personas mexicanas migrantes y residentes en el extranjero.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
<p>Dados los avances en materia de acciones afirmativas y de cara al Proceso Electoral Federal 2023-2024 se incorporaron acciones desde una perspectiva interseccional sin dejar de fortalecer la paridad con la intención de seguir avanzando en la construcción de una democracia paritaria y libre de discriminación.</p>
Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
<p>El Consejo General del Instituto Nacional Electoral (INE) determinó acciones afirmativas para garantizar el principio de paridad de género e incluir a grupos vulnerables en el registro de candidaturas a diputaciones y senadurías en el Proceso Electoral Federal (PEF) 2023-2024.</p> <p>En acatamiento a una sentencia dictada por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), el INE emitió reglas para el registro de candidaturas de personas indígenas, afromexicanas, con discapacidad, de la diversidad sexual y migrantes, que harán partidos políticos y, en su caso, coaliciones, partiendo del modelo normativo implementado en el PEF 2020-2021.</p> <p>Al respecto se aprobó el Acuerdo INE/CG625/2023 del Consejo General Del Instituto Nacional Electoral por el que, en acatamiento a la sentencia dictada por la sala superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de La Federación en los expedientes SUP-JDC-338/2023 y acumulados, se emiten los criterios aplicables para el registro de candidaturas a los distintos cargos de elección popular que soliciten los partidos políticos nacionales y, en su caso, las coaliciones, ante los consejos del instituto en el proceso electoral federal 2023-2024.</p> <p>A partir de lo anterior para el Proceso Electoral Federal 2023-2024 se establecieron las siguientes cuotas para los cinco grupos en situación de discriminación:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) 39 personas indígenas; 34 diputaciones, 25 de mayoría relativa y 9 de representación proporcional, y 5 senadurías; 4 de mayoría relativa y 1 de representación proporcional.</li><li>2) 9 personas con discapacidad; 8 diputaciones, 6 de mayoría relativa y 2 de representación proporcional, y 1 senaduría de representación proporcional.</li><li>3) 5 personas afromexicanas; 4 diputaciones, 3 de mayoría relativa y 1 de representación proporcional y 1 senaduría de mayoría relativa.</li><li>4) 4 personas de la diversidad sexual; 3 diputaciones, 2 de mayoría relativa y 1 de representación proporcional y 1 senaduría de mayoría relativa.</li><li>5) 6 personas migrantes y residentes en el extranjero; 5 diputaciones de representación proporcional y 1 senaduría de representación proporcional.</li></ol> <p>Disponible en el siguiente enlace: <a href="https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/156945/CGex202311-25-ap-1.pdf">https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/156945/CGex202311-25-ap-1.pdf</a></p>
Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p><b>INDICADOR 1:</b></p> <p>Este indicador refiere al Porcentaje de Personas Servidoras Públicas Capacitadas en Igualdad.</p>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El indicador se integra por las siguientes actividades:

- A1. Programa de Capacitación en materia de Igualdad de Género y No Discriminación 2024
- A2. Fortalecimiento de la atención libre de discriminación en los Módulos de Atención Ciudadana del INE

#### Avance:

#### A1. Programa de Capacitación en materia de Igualdad de Género y No Discriminación 2024

Para la realización e implementación del **Proyecto 2024** se contemplan las siguientes etapas:

**Tabla 2: Personas que asistieron a los cursos**

Núm.	Etapas del proyecto	Fecha
1	Planeación y propuesta de proyecto.	Marzo de 2024
2	Mesas de trabajo entre la DERFE y UTIGyND.	Abril de 2024
3	Reuniones de entendimiento con las Juntas Locales Ejecutivas (JLE) y Juntas Locales Distritales (JLD).	Abril de 2024
4	Difusión de la convocatoria y enlace de registro.	Abril-Mayo de 2024
5	Reuniones (entrevistas) con las Asociaciones Civiles postulantes.	Mayo de 2024
6	Recolección y revisión documental de las Asociaciones Civiles postulantes	Mayo de 2024
7	Elaboración de propuesta de convenio y anexo técnico.	Mayo de 2024
8	Envío de paquete documental por cada convenio para valoración de la Dirección Jurídica.	Mayo de 2024
9	Capacitación a asociaciones civiles.	Junio de 2024
10	Atención de observaciones realizadas por la Dirección Jurídica.	Junio de 2024
11	Firma de convenios.	Junio de 2024
12	Periodo de ejecución.	Junio de 2024
13	Recepción de entregables.	Agosto de 2024
14	Revisión de entregables.	Agosto de 2024
15	Análisis y elaboración de informe del proyecto.	Septiembre de 2024

Durante la **etapa 1** de “Planeación y propuesta de proyecto”, se elaboró el calendario de cursos, La carta descriptiva, el temario del curso de sensibilización.

Para la **etapa 2** “Mesas de trabajo entre la DERFE y UTIGyND”, se discutió la propuesta y se establecieron las entidades federativas, la cantidad de módulos y el total de personal que serán objeto del proyecto.

En la **etapa 3** “Reuniones de entendimiento con las JLE y JLD”, se puso a consideración de las JLE Y JLD la propuesta de calendario (Tabla 3) atendiendo las especificaciones que cada una solicitaba conforme las actividades de los MAC, de la misma manera se solicitó una lista de las asociaciones civiles que ya han trabajado con el INE.

**Tabla 3: Población objetivo**

Entidad	Fecha de Inicio	Fecha de Cierre	MAC	MAC Objetivo	Cursos	Personal	Mujeres	Hombres
México Norte - Oriente	lunes, 24 de junio de 2024	viernes, 23 de agosto de 2024	35	35	51	408	210	198

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados								
México Sur - Poniente	lunes, 24 de junio de 2024	viernes, 23 de agosto de 2024	40	35	44	311	161	150
Puebla	lunes, 24 de junio de 2024	lunes, 19 de agosto de 2024	48	48	41	307	148	159
Aguascalientes	viernes, 5 de julio de 2024	sábado, 3 de agosto de 2024	12	12	15	81	50	31
Michoacán	lunes, 15 de julio de 2024	jueves, 8 de agosto de 2024	40	19	21	130	89	41
Veracruz	lunes, 15 de julio de 2024	miércoles, 31 de julio de 2024	71	13	19	160	109	51
Baja California Sur	lunes, 22 de julio de 2024	jueves, 1 de agosto de 2024	9	9	7	43	26	17
Total			255	171	198	1440	793	647
<p>En la <b>etapa 4</b> “Difusión de la convocatoria y enlace de registro”, se contactó y envió la convocatoria y el enlace de registro a las asociaciones civiles por correo electrónico y a través de la APP de mensajería WhatsApp dando seguimiento y atendiendo las dudas particulares brindando atención personalizada a las asociaciones civiles.</p> <p>Se envió los documentos a 50 asociaciones y se realizaron 10 registros durante el periodo que comprende del 19 de abril al 17 de mayo de 2024.</p> <p>Se entablaron reuniones con las asociaciones civiles postulantes donde se expresó la capacidad técnica y material de las asociaciones dando cumplimiento con la <b>etapa 5</b>.</p> <p>Durante la <b>etapa 6 y 7</b> se realizó la revisión documental de las asociaciones postulantes y se generó una primera versión de convenio y anexo técnico para las asociaciones que cumplieron con la documentación.</p> <p>Al momento de la elaboración de este documento el proyecto se encuentra en la <b>etapa 8</b>, se envió a la Dirección Jurídica los paquetes documentales correspondientes a siete convenios para su revisión y validación (Tabla 4).</p>								

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Tabla 4: Asociaciones que cumplieron con los requerimientos y se generó convenio de colaboración**

Entidad	Asociación Civil
<b>México Norte - Oriente</b>	Fundación Xilu Xahui, Apoyo al Desarrollo Integral Sustentable A.C.
<b>México Sur - Poniente</b>	Fuera del Clóset A.C.
<b>Puebla</b>	No Dejarse es Incluirse, A.C.
<b>Aguascalientes</b>	Colectivo Ser Gay De Aguascalientes, A.C.
<b>Michoacán</b>	Responde Inclúyete como Diversidad y Vive tus Derechos A.C.
<b>Veracruz</b>	Fundación Ciencias y Humanidades para el Desarrollo, A.C.
<b>Baja California Sur</b>	Fundación de Aprendizaje, Desarrollo e Innovación Social, Fundación FADIS A.C.

Cabe indicar que se capacita a todo el personal en dos turnos, sin afectar la operación del MAC, al personal que labora en el turno vespertino se sensibiliza en un primer grupo de 11:00 a 14:00 horas; al personal que labora en el turno matutino en un segundo grupo de 15:00 a 18:00 horas.

En caso de requerir más información sobre el Proyecto, se incrusta el enlace al documento: Informe Sobre los Cursos de Sensibilización en Materia de Atención Ciudadana a Poblaciones Trans Y No Binarias que se dirigieron a personal que labora en los Módulos de Atención Ciudadana del Instituto Nacional Electoral 2023:

[https://inemexico.sharepoint.com/:b:/s/NUEVAUTIGyND/EUFlaq69lC5LiEhRhthJvioBf920Sh7FSA2vBYdgcS\\_Q8oQ?e=EYb9NY](https://inemexico.sharepoint.com/:b:/s/NUEVAUTIGyND/EUFlaq69lC5LiEhRhthJvioBf920Sh7FSA2vBYdgcS_Q8oQ?e=EYb9NY)

Respecto de la metodología y contenidos de los cursos de sensibilización se comparte el enlace a la carta descriptiva y la guía de sensibilización.

Carta descriptiva	Guía de la sensibilización
<a href="#">CARTA DESCRIPTIVA_Sensibilizacion_MAC_2024.pdf</a>	<a href="#">GUIA_ESTUDIO_AC_TRANS_NB_2024.pdf</a>

La sensibilización inició en el 24 de junio de 2024 en Estado de México y Puebla.

#### **A2. Fortalecimiento de la atención libre de discriminación en los Módulos de Atención Ciudadana del INE**

La Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación desde el 2021 diseñó e implementó el Programa de Capacitación en materia de Igualdad de Género y No Discriminación (PCIGyND) con el objetivo de coadyuvar con las diversas áreas del Instituto Nacional Electoral para fortalecer tus competencias y conocimientos laborales desde los principios de la igualdad de género, la no discriminación y el enfoque de los derechos humanos.

El PCIGyND en 2024 te ofrece una variedad de cursos que te ayudarán a conocer e implementar acciones que den cumplimiento a políticas del Instituto, protocolos internos y a la Norma Mexicana 025; a identificar medidas de inclusión, medidas de nivelación y acciones afirmativas al interior del INE; a promover activamente ambientes laborales libres de violencia de género y discriminación; a fortalecer tus



ANEXO 2 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>conocimientos en planeación del presupuesto, comunicación incluyente y sin sexismo y a que conozcas herramientas que te permitan alcanzar la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal.</p> <p>A través de este Programa, el INE busca no solo cumplir con las normativas nacionales e internacionales en materia de igualdad de género y no discriminación, sino también fomentar una cultura organizacional que valore y respete la diversidad en todas sus formas.</p>			
Núm.	Temáticas	Grupos	Personas
1	Ambientes laborales libres de violencia y discriminación	5	250
2	Comunicación incluyente y sin sexismo	5	250
3	Conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal	5	250
4	Igualdad laboral y no discriminación en el marco de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015	2	100
5	Medidas para la inclusión y promoción laboral de personas en situación de discriminación	2	100
6	Prácticas y medidas para garantizar el respeto a la identidad y expresión de género en el ámbito laboral	2	100
7	Presupuestos públicos con perspectiva de igualdad de género y no discriminación en el marco del Anexo 13	1	50
8	Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral	2	100
Total		24	1,200
<p>El 1º de julio se hicieron las notificaciones de selección de las proveedurías, el PCIGyND iniciará en el mes de julio.</p> <p><b>PPCI =</b> Porcentaje de Personas Servidoras Públicas Capacitadas en Igualdad</p> <p><b>Variable A:</b> Representa el número de servidoras y servidores públicos capacitadas en 2024. Se obtiene de la sumatoria de: A1. Programa de Capacitación en materia de Igualdad de Género y No Discriminación 2024; y A2. Fortalecimiento de la atención libre de discriminación en los Módulos de Atención Ciudadana del INE.</p> <p><b>Variable B:</b> Servidoras y servidores públicos que se proyecta capacitar en 2024. El número proyectado para el ejercicio fiscal es = 3,000.</p> <p><b>PPCI =</b> <math>(((A1 + A2) / B) * (100))</math></p> <p><b>Meta T1 = 0</b></p> <p><b>Meta T2 = 0</b></p> <p><b>Meta T3 = 0</b></p> <p><b>Meta T4 = 3,000</b></p> <p><b>AVANCE DEL INDICADOR 1 = 0%</b></p>			

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### INDICADOR 2:

Este indicador refiere al porcentaje de personas servidoras públicas sensibilizadas en materia de igualdad de género, no discriminación, DDHH y prevención de la violencia en el ámbito laboral.

El indicador se integra por las siguientes actividades:

- A1. Acciones que apoyen el desarrollo y buenas prácticas sobre el liderazgo feminista y sororidad entre las mujeres en el INE
- A2. Acciones para la promoción de las nuevas masculinidades en el INE
- A3. Acciones para erradicar prejuicios hacia grupos históricamente discriminados
- A4. Acciones para la capacitación de funcionarias y funcionarios en la Defensoría para Mujeres
- A5. Acciones en el marco del círculo de Mujeres

#### Avance:

##### **A1. Acciones que apoyen el desarrollo y buenas prácticas sobre el liderazgo feminista y sororidad entre las mujeres en el INE**

Esta actividad se encuentra en desarrollo.

##### **A2. Acciones para la promoción de las nuevas masculinidades en el INE**

Esta actividad se encuentra en desarrollo.

##### **A3. Acciones para erradicar prejuicios hacia grupos históricamente discriminados**

Esta actividad se encuentra en desarrollo.

##### **A4. Acciones para la capacitación de funcionarias y funcionarios en la Defensoría para Mujeres**

Esta actividad se encuentra en desarrollo.

##### **A5. Acciones en el marco del círculo de Mujeres**

Esta actividad se encuentra en desarrollo.

**PPSI** = Porcentaje de Personas Servidoras Públicas Sensibilizadas en Igualdad.

**Variable A:** Representa el número de servidoras y servidores públicos sensibilizadas en 2024. Se obtiene de la sumatoria de: A1. Acciones que apoyen el desarrollo y buenas prácticas sobre el liderazgo feminista y sororidad entre las mujeres en el INE; A2. Acciones para la promoción de las nuevas masculinidades en el INE; A3. Acciones para erradicar prejuicios hacia grupos históricamente discriminados; A4. Acciones para la capacitación de funcionarias y funcionarios en la Defensoría para Mujeres; A5. Acciones en el marco del círculo de Mujeres.

**Variable B:** Servidoras y servidores públicos que se proyecta sensibilizar en 2024. El número proyectado para el ejercicio fiscal es = 297.

$$PPSI = \left[ \frac{(A1 + A2 + A3 + A4 + A5)}{B} \times (100) \right]$$

- Meta T1 = 0

- Meta T2 = 0

- Meta T3 = 0

- Meta T4 = 297

**AVANCE DEL INDICADOR 2 = 0%**

### INDICADOR 3:

Este indicador refiere al incremento de mujeres que participen en las actividades de la Red de Coaching de Mujeres del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Rama Administrativa en 2024.

El indicador se integra por las siguientes actividades:

A1. Trabajos de la Red de Coaching en 2024

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### Avance:

##### A1. Trabajos de la Red de Coaching en 2024

Con motivo del PEF 2023-2024, se encuentra en proceso de construcción el Plan de Trabajo de la Red de Coaching de Mujeres del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la integración de la Red de la Rama Administrativa 2024.

**IMRC** = Incremento de Mujeres que Participen en las Actividades de la Red de Coaching

**Variable A:** Representa el número de mujeres que participen en las actividades de la Red de Coaching en 2024. En dónde A1. Son las Mujeres Inscritas en la Red de Coaching a diciembre de 2022; y A2. Las Mujeres que se integren a los trabajos de la Red de Coaching en 2024.

$$\text{IMRC} = \left[ \frac{(A - A1)}{A1} \times (100) \right]$$

**AVANCE DEL INDICADOR 3 = 0%**

##### INDICADOR 4:

Este indicador refiere al índice de acciones para la institucionalización y transversalización de la igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia en el ámbito laboral.

El indicador se integra por las siguientes actividades:

- A1. Diagnóstico sobre la violencia de género y la discriminación en el Instituto Nacional Electoral
- A2. Curso de inducción al personal del INE en materia de Igualdad de Género y No Discriminación realizado
- A3. Guía para una comunicación accesible y con perspectiva intercultural realizada

##### Avance:

##### A1. Diagnóstico sobre la violencia de género y la discriminación en el Instituto Nacional Electoral

Se avanzó en la documentación administrativa para la contratación del servicio.

##### A2. Curso de inducción al personal del INE en materia de Igualdad de Género y No Discriminación realizado

Se generó la Ficha Técnica de la capacitación y se estableció comunicación con la DESPEN para su incorporación en el Centro INE, como actividad de capacitación permanente y obligatoria.

##### A3. Guía para una comunicación accesible y con perspectiva intercultural realizada

Se avanzó en la documentación administrativa para la contratación del servicio.

**IAIT** = Índice de Acciones Institucionalización y Transversalización

**Variable A** = Representa a las actividades programadas. A1: Diagnóstico sobre la violencia de género y la discriminación en el Instituto Nacional Electoral realizado; A2: Curso de inducción al personal del INE en

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

materia de Igualdad de Género y No Discriminación realizado; y A3: Guía para una comunicación accesible y con perspectiva intercultural realizada.

**Variable B** = Representa las actividades realizadas. B1: Diagnóstico sobre la violencia de género y la discriminación en el Instituto Nacional Electoral programado; B2: Curso de inducción al personal del INE en materia de Igualdad de Género y No Discriminación programado; y B3: Guía para una comunicación accesible y con perspectiva intercultural programada.

$$IAIT = [(A1 / B1) * (.33)] + [(A2 / B2) * (.33)] + [(A3 / B3) * (.34)]$$

**AVANCE DEL INDICADOR 4 = 0%**

#### INDICADOR 5:

Este indicador refiere al porcentaje de personas sensibilizadas mediante acciones de difusión sobre la igualdad de género y no discriminación en el ejercicio de los derechos político-electorales.

El indicador se integra por las siguientes actividades:

- A1. Eventos conmemorativos (Día Internacional de las Mujeres y Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres)
- A2. Actividades de difusión de las obras de la colección árbol
- A3. Foros para la erradicación de la VPMRG y la inclusión de grupos en situación de discriminación, en los Procesos Electorales Locales 2023-2024
- A4. Continuidad del proyecto "La política es para todas". Fortalecimiento de capacidades de candidatas de poblaciones en situación histórica de discriminación
- A5. Evento de banderazo de salida en el marco de la Programa piloto de servicios de primeros auxilios psicológicos, orientación, asesoría, atención y acompañamiento jurídico de las mujeres en situación de violencia política en razón de género, con enfoque interseccional e intercultural, durante el Proceso Electoral Federal 2023-2024
- A6. Evento: Pacto para el cumplimiento de la paridad y acciones afirmativas en el Proceso Electoral Federal y concurrentes 2024
- A7. Foro-Taller de medios a nivel nacional e internacional
- A8. Presentación Guía para medios de comunicación y partidos políticos: Hacia una cobertura de los procesos electorales paritaria, libre de discriminación, y sin violencia.

#### Avance:

##### **A1. Eventos conmemorativos (Día Internacional de las Mujeres y Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres)**

##### **Día Internacional de las Mujeres**

En el marco de la conmemoración del Día Internacional de las mujeres, el Instituto Nacional Electoral (INE) a través de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGYND), organizó el Diálogo entre mujeres a una década de la Paridad en México, el cual se celebró el jueves 7 de marzo de 2024, a partir de las 10:00 horas de manera presencial en el Lobby del Auditorio del INE, ubicado en Viaducto Tlalpan No. 100, Colonia Arenal Tepepan, Alcaldía Tlalpan, CDMX.

El objetivo fue realizar un diálogo entre Mujeres Autoridades Electorales, Funcionarias Electorales, Académicas, Integrantes de Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y Defensoras de los derechos políticos, sobre los avances de la paridad a una década del decreto como principio constitucional en México; con el interés de afianzar los logros y reconocer los retos a emprender para avanzar hacia una Democracia Paritaria; y se dirigió a Personal del INE, Líderes de opinión, Comunicadoras y Ciudadanía interesada en el tema.

El evento se transmitió en vivo en la página de YouTube y Facebook del INE, cuya data indica que fue visualizado por 97 personas y tuvo un alcance de 11,680 personas, respectivamente. De manera presencial asistieron 27 mujeres y 2 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

La dinámica del evento constó de un acto inaugural y el desarrollo de tres Paneles de reflexión; el primero denominado “De la Paridad Cuantitativa a la Paridad Cualitativa”; el segundo, “La paridad en el ejercicio del poder”; y el tercero, “Los retos de la democracia paritaria”.

Entre los temas abordados fueron el Proceso histórico y acuerdos de 2024; La paridad como una realidad aun por construir en los congresos locales de México; La paridad y la agenda de igualdad sustantiva; y Balance y retos de la paridad en la Administración Pública Federal; Las experiencias locales; Cuidados y tiempos como elementos de la paridad; La construcción de un enfoque sustantivo con perspectiva de género del binomio paridad-mujeres en el poder; y La experiencia desde las OSC en la defensa e implementación de la paridad; La prevención y atención de la VPMRG; La fiscalización como herramienta al impulso de la Democracia Paritaria; Retos de la Paridad desde lo local. Algunos apuntes; y Paridad en el acceso a los tiempos de radio y televisión.

#### A2. Actividades de difusión de las obras de la colección árbol

La UTIGYND en alianza con la Jugarreta, A.C. definirán la estrategia de difusión de los libros de Colección Árbol.

#### A3. Foros para la erradicación de la VPMRG y la inclusión de grupos en situación de discriminación, en los Procesos Electorales Locales 2023-2024

Se llevaron a cabo cuatro *Foros para la erradicación de la VPMRG y la inclusión de grupos en situación de discriminación, en los Procesos Electorales Locales 2023-2024* en las sedes de Guanajuato, Morelia, Yucatán y Ciudad de México. Dichos foros tuvieron la intención de que personal de los Organismos Públicos Locales (OPL), de las Juntas Locales, de las Juntas Distritales, precandidaturas, personas de los partidos políticos y público interesado en la materia, reflexionaran sobre la prevención, atención y erradicación de la VPMRG, así como las acciones de inclusión para candidaturas de grupos en situación de discriminación en el Proceso Electoral Concurrente 2023-2024.

La asistencia a los foros fue de forma presencial y hubo transmisión a través de las redes sociales del INE y de los OPL correspondientes. El 13 de marzo de 2024, se realizó el foro de **Guanajuato** y contó con la asistencia presencial de 164 personas; 98 mujeres y 65 hombres. En tanto en las redes sociales, con corte al 18 de abril del año en curso, en YouTube se tuvieron 197 visitas, mientras en Facebook hubo un total de 2,193 personas que vieron el video; 1,364 mujeres y 829 hombres. Por su parte, en la capacitación se contó con la participación de 112 personas; 70 mujeres, 41 hombres y 1 persona no binaria.

El foro que se llevó a cabo en **Michoacán** se realizó el 20 de marzo de 2024 y contó con una asistencia presencial de 252 personas; 172 mujeres y 80 hombres. Por su parte en las redes sociales se tuvo el siguiente impacto, en YouTube hubo 164 visitas, mientras que en Facebook hubo un total de 2,786 personas que vieron el video; 1,651 mujeres y 1,135 hombres. En cuanto a la capacitación, asistieron 30 mujeres y 17 hombres; 47 personas en total quienes conformaron la lista de la actividad que fue virtual y presencial.

Para el foro de **Yucatán** que se llevó a cabo el 10 de abril de 2024 hubo una asistencia presencial de 144 personas: 99 mujeres y 45 hombres. En la red social de YouTube se tuvieron 358 visitas. Por su parte, en Facebook hubo un total de 2,000 personas quienes vieron el video; 1,066 fueron mujeres y 934 hombres. En cuanto a la capacitación, ésta se desarrolló en la misma fecha y sede que el foro y contó con la participación

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de 81 mujeres y 45 hombres; 126 personas en total quienes conformaron la lista de la actividad que fue presencial y virtual.

Finalmente, el foro que se llevó a cabo en la **Ciudad de México** el 17 abril de 2024 contó la asistencia presencial de 164 personas; 119 mujeres y 45 hombres. En YouTube se tuvieron 182 visitas y en Facebook hubo un total de 2,445 personas que vieron el video; 1,380 mujeres y 1,065 hombres. En cuanto a la capacitación hubo 53 mujeres y 29 hombres, es decir, 82 persona en total quienes conformaron la lista de la actividad que fue presencial.

De esta manera, el impacto presencial de los *Foros para la erradicación de la VPMRG y la inclusión de grupos en situación de discriminación, en los Procesos Electorales Locales 2023-2024* fue de 723 personas; 488 mujeres y 235 hombres.

#### **A4. Continuidad del proyecto "La política es para todas". Fortalecimiento de capacidades de candidatas de poblaciones en situación histórica de discriminación**

La presentación de la Plataforma de capacitación "La política es para todas", se realizó el miércoles 6 de marzo de 2024, a partir de las 17:00 horas en la Sala de Consejeros 1 y 2 del Instituto Nacional Electoral, ubicado en Viaducto Tlalpan número 100, Col. Arenal Tepepan, Alcaldía Tlalpan, 14300, Ciudad de México.

Su objetivo fue exponer la plataforma de capacitación la cual contiene acciones que las personas interesadas en la materia pueden diseñar o adoptar medidas para garantizar los derechos político-electorales de las mujeres y grupos en situación de discriminación, así como identificar la violencia política en razón de género.

Se inició con la bienvenida por parte la Mtra. Fryda Libertad Licano Ramírez, Presidenta de la Asociación Mexicana de Consejeras Estatales y Electorales, A.C., la Mtra. Rita Bell López Vences, Consejera Electoral y Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral y José Torres, de la Plataforma SaberVotar.mx. Posteriormente, se realizó la presentación de la plataforma a cargo de Claudia Pamela Chavarría Machado, Especialista de Proyecto "CERO Violencia política contra las mujeres en México" PNUD, seguido de un espacio para preguntas y respuestas. Finalmente, la Consejera Electoral Rita Bell López Vences, realizó una reflexión de cierre. El evento fue moderado por la Arq. Flor Dessiré León Hernández, Directora de la UTIGYND.

La plataforma está disponible en el siguiente enlace: <https://cerovioleneciapolitica.org/>  
Al evento asistieron 23 mujeres principalmente de la AMCEE y 5 hombres.

#### **A5. Evento de banderazo de salida en el marco de la Programa piloto de servicios de primeros auxilios psicológicos, orientación, asesoría, atención y acompañamiento jurídico de las mujeres en situación de violencia política en razón de género, con enfoque interseccional e intercultural, durante el Proceso Electoral Federal 2023-2024**

Esta actividad se encuentra en desarrollo.

#### **A6. Evento: Pacto para el cumplimiento de la paridad y acciones afirmativas en el Proceso Electoral Federal y concurrentes 2024.**

El Instituto Nacional Electoral (INE) organizó el evento Firma de Compromisos con los Partidos Políticos Nacionales por el impulso de la Paridad sustantiva y Elecciones libres de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género, el cual se celebró el viernes 8 de marzo de 2024, a partir de las 09:00 horas de manera presencial en el Auditorio del INE.

Tuvo como objetivo firmar un Convenio que compromete a los Partidos Políticos Nacionales en la atención de antiguas y válidas demandas de las mujeres en el Proceso Electoral: la paridad y la celebración de elecciones libres de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género (VPMRG), y fue presidido por

## ANEXO 2 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 Licda. Guadalupe Taddei Zavala, Consejera Presidenta del INE, y la Mtra. Rita Bell López, Consejera Electoral y Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación (CIGYND) de este Instituto. Los Partidos Políticos Nacionales PAN, PRI, PRD, PVEM, PT, MC y Morena, firmaron los siguientes compromisos.

1. Garantizar la plena y genuina observancia del principio constitucional de paridad sustantiva en la postulación de la totalidad de candidaturas;
2. Omitir la postulación de candidaturas que hayan incurrido en alguno de los supuestos establecidos en el artículo 38, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, conocida como 8 de 8 contra la violencia, e impulsar la difusión de todas las candidaturas registradas durante la fase de verificación;
3. Denunciar y rechazar todo acto de discriminación y/o violencia contra las mujeres;
4. Impulsar la participación y competitividad de las candidaturas de mujeres, a partir del acceso efectivo e igualitario al financiamiento para el desarrollo de sus campañas y tiempos de radio y televisión, así como eliminar cualquier barrera que genere desventajas en su participación;
5. Propiciar el desarrollo de un proceso electoral libre de violencia política contra las mujeres, libre de estereotipos sexistas o de actos que denigren a las mujeres, e impulsar una política de cero tolerancia y, en su caso, imponer sanciones que garanticen la reparación del daño;
6. Garantizar que los órganos de justicia intrapartidaria apliquen en todas sus actuaciones y resoluciones la perspectiva de género, interseccional e intercultural;
7. Capacitar, fortalecer y ampliar los órganos intrapartidarios de asesoría y acompañamiento a las mujeres en casos de violencia política en razón de género;
8. Designar un enlace entre el partido y el INE, que atienda y dé seguimiento a temas en materia de igualdad, violencia política y no discriminación;
9. Crear mesas de análisis, revisión y seguimiento de resultados al concluir el proceso electoral, para detectar áreas de oportunidad que puedan ser incorporadas en el siguiente proceso electoral, e
10. Impulsar en las agendas políticas, legislativas y de gobierno, acciones tendientes a promover, garantizar y proteger los derechos humanos de las mujeres y niñas, así como erradicar todo tipo de violencia, desigualdad y discriminación por razones de género.

El evento fue transmitido por las redes sociales del INE, a la fecha cuenta con 1,000 visitas. De manera presencial asistieron un total de 181 personas, 124 mujeres y 57 hombres.

#### **A7. Foro-Taller de medios a nivel nacional e internacional**

Actividad no iniciada.

#### **A8. Presentación Guía para medios de comunicación y partidos políticos: Hacia una cobertura de los procesos electorales paritaria, libre de discriminación, y sin violencia.**

Esta actividad se encuentra en desarrollo.

**PSIG** = Porcentaje de personas sensibilizadas mediante acciones de difusión sobre la igualdad de género y no discriminación en el ejercicio de los derechos político-electorales

**Variable A:** Representa el número de personas que participen en las actividades de difusión de los derechos político-electorales de las mujeres y los grupos en situación de discriminación. Se obtiene de la sumatoria

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de las personas que hayan dado seguimiento y/o participado en: A1. Eventos conmemorativos (Día Internacional de las Mujeres y Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres); A2. Actividades de difusión de las obras de la colección árbol; A3. Foros para la erradicación de la VPMRC y la inclusión de grupos en situación de discriminación, en los Procesos Electorales Locales 2023-2024; A4. Continuidad del proyecto "La política es para todas". Fortalecimiento de capacidades de candidatas de poblaciones en situación histórica de discriminación; A5. Evento de banderazo de salida en el marco de la Programa piloto de servicios de primeros auxilios psicológicos, orientación, asesoría, atención y acompañamiento jurídico de las mujeres en situación de violencia política en razón de género, con enfoque interseccional e intercultural, durante el Proceso Electoral Federal 2023-2024; A6. Evento: Pacto para el cumplimiento de la paridad y acciones afirmativas en el Proceso Electoral Federal y concurrentes 2024; A7. Foro-Taller de medios a nivel nacional e internacional; A8. Presentación Guía para medios de comunicación y partidos políticos: Hacia una cobertura de los procesos electorales paritaria, libre de discriminación, y sin violencia.

**Variable B:** Personas programadas para participar en las actividades de divulgación 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.

$$\text{PSIG} = \left[ \frac{(A1 + A2 + A3 + A4 + A5 + A6 + A7 + A8)}{B} \right] * (100)$$

**Meta T1 = 0**

**Meta T2 = 0**

**Meta T3 = 0**

**Meta T4 = 3,000**

**AVANCE DEL INDICADOR 5 = 0%**

#### INDICADOR 6:

Este indicador refiere al porcentaje de documentos de investigación realizados sobre igualdad de género y no discriminación en el ejercicio de los derechos político-electorales.

El indicador se integra por la siguiente actividad:

A1. Balance de los resultados del Proceso Electoral Federal y Concurrente 2023-2024

#### Avance:

##### A1. Balance de los resultados del Proceso Electoral Federal y Concurrente 2023-2024

Para cumplir con este indicador se está realizando el proyecto de recopilación de información del Instituto Nacional electoral y los Organismos Públicos Locales a través de la elaboración de diferentes bases de datos.

**PSIR** = Porcentaje de documentos de investigación realizados sobre igualdad de género y no discriminación en el ejercicio de los derechos político-electorales

**Variable A:** Representa la conclusión del Balance de los resultados del Proceso Electoral Federal y Concurrente 2023-2024.

**Variable B:** Representa la programación de elaboración del Balance de los resultados del Proceso Electoral Federal y Concurrente 2023-2024.

$$\text{PSIR} = \left[ \frac{A}{B} \right] * (100)$$

**Meta T1 = 0**

**Meta T2 = 0**

**Meta T3 = 0**

**Meta T4 = 1**

**AVANCE DEL INDICADOR 6 = 0%**

#### INDICADOR 7:

Este indicador refiere al porcentaje de publicaciones realizadas sobre igualdad de género y no discriminación en el ejercicio de los derechos político-electorales.

El indicador se integra por las siguientes actividades:



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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>A1. Compendio de infografías del Proceso Electoral 2023-2024 sobre temas de igualdad</p> <p><b>Avance:</b> <b>A1. Compendio de infografías del Proceso Electoral 2023-2024 sobre temas de igualdad</b></p> <p>La UTIGyND se encuentra realizando el proyecto denominado <i>Guía gráfica sobre igualdad e inclusión en el PEF 2024</i> compilando las infografías realizadas desde el inicio del Proceso Electoral Federal 2023-2024 que dio inicio en septiembre de 2023 cuyas temáticas fueron las acciones afirmativas para personas indígenas, con discapacidad, afromexicanas, de la diversidad sexual, migrantes y residentes en el extranjero, adicional a ello, se realizaron infografías sobre el cumplimiento de la paridad, la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género (VPMRG) y los presupuestos con perspectiva de género.</p> <p>Con la intención de fortalecer dicho proyecto, se han solicitado a diferentes áreas del INE como la CAI, CNCS, DEA, DECEyEC, DEOE, DEPPP, DERFE, UTCE, UTF, UTSI, UTPDP y UTVOPL material infográfico, actualmente éstos se encuentran en elaboración y análisis para la conformación editorial de dicho compendio. Cabe mencionar que para informar a las áreas al respecto de lo anterior, se han tenido reuniones con las personas enlaces. Finalmente, a la par, se están realizando las gestiones administrativas correspondientes para la proveeduría de impresión de dicha Guía.</p> <p><b>PPIR</b> = Porcentaje de publicaciones realizadas sobre igualdad de género y no discriminación en el ejercicio de los derechos político-electorales.</p> <p><b>Variable A:</b> Representa la conclusión del compendio de infografías del Proceso Electoral 2023-2024 sobre temas de igualdad.</p> <p><b>Variable B:</b> Representa la programación de elaboración del compendio de infografías del Proceso Electoral 2023-2024 sobre temas de igualdad.</p> <p><b>PPIR</b> = [(A / B) * (100)] <b>Meta T1</b> = 0 <b>Meta T2</b> = 0 <b>Meta T3</b> = 0 <b>Meta T4</b> = 1 <b>AVANCE DEL INDICADOR 7</b> = 0%</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
No se han presentado obstáculos para la integración de las actividades.

**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:** 101. 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 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, que es de 7 integrantes; 1 presidencia y 6 consejerías.**

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 **188 convocatorias para cubrir 543 vacantes** a lo largo de las 32 entidades federativas.

En la primera designación realizada por el INE, tres nombramientos de consejerías fueron por tres años y otras tres por seis años, mientras que las presidencias fueron por siete años, asegurando de esta manera una renovación escalonada.

Es así que en 2014 se emitieron convocatorias en 19 entidades: Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Colima, Ciudad de México, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Querétaro, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Yucatán y Zacatecas; y en 2015 se emitieron 13 convocatorias: Aguascalientes, Baja California, Chihuahua, Coahuila, Durango, Hidalgo, Nayarit, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa, Tamaulipas, Tlaxcala y Veracruz, con periodos de 3, 6 y 7 años en el cargo. 224 designaciones realizadas: **116 mujeres; 15 presidentas y 101 consejeras;** y 108 hombres: 17 presidentes y 91 consejeros.

**Fue desde esta primera designación que el Instituto procuró una integración paritaria de los Consejos Generales de los OPL y a lo largo de las convocatorias subsecuentes, se ha observado un apego 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.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

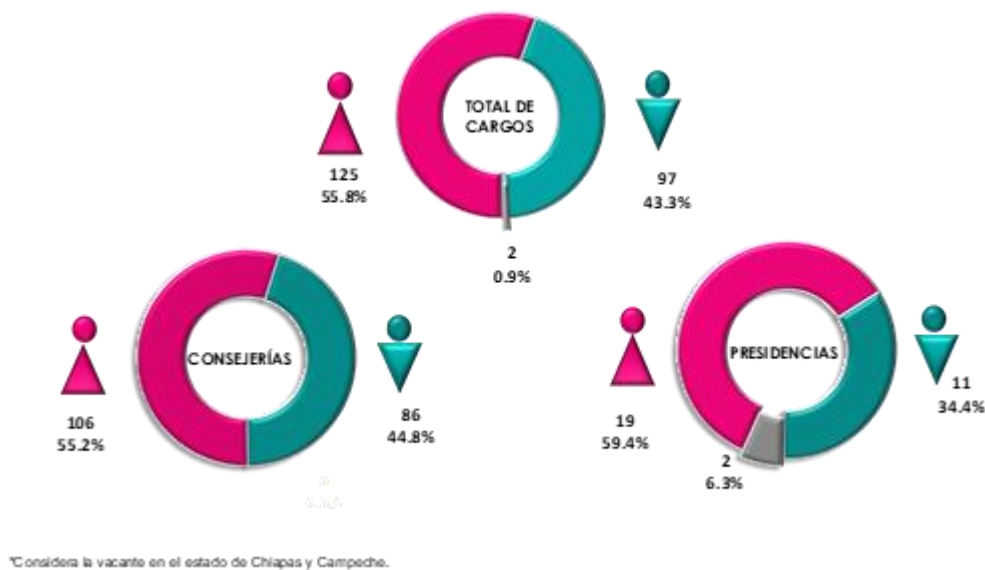
Definición de la población objetivo
<p>También en septiembre de 2022, a través del acuerdo INE/CG617/2022, aprobó modificaciones al Reglamento, entre las que se encuentra el establecimiento del criterio de alternancia en la Presidencia de los OPL, bajo el entendido de que el principio de paridad debe entenderse unido al mecanismo de alternancia y por lo tanto ambos son aplicables para la integración de un órgano administrativo electoral local impar.</p> <p>Es así como, de 2014 a 2023 se puede observar que del universo de <b>18,006 personas aspirantes inscritas</b> en los diversos procesos de selección y designación se han inscrito <b>37.2% mujeres, 51.8% hombres y 0.02% personas no binarias</b>.</p> <p>Como resultado de los trabajos descritos, el Consejo General aprobó 36 acuerdos en los que determinó la designación de 471 cargos y la declaratoria desierta de 15 vacantes.</p> <p>Mediante Acuerdo INE/CG27/2024 el Consejo General aprobó el Acuerdo por el que se aprobaron las Convocatorias para el Proceso de Selección y Designación de la Consejera Presidenta del Organismo Público Local De Chiapas, así como de las Consejeras o Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales de las Entidades de Baja California Sur, Campeche, Ciudad de México, Colima, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Querétaro, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.</p> <p>Posteriormente, el 27 de febrero, se aprobó el Acuerdo INE/CG167/2024, por el que se aprobó la modificación del Acuerdo INE/CG27/2024 respecto de la convocatoria para las consejerías electorales del Organismo Público Local de la entidad de Campeche y se incorpora el procedimiento de selección y designación para la vacante de presidencia del mismo Organismo, derivado de la confirmación de la Resolución INE/CG30/2024, mediante la sentencia de la Sala Superior Del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación recaída en el expediente SUP-JDC-117/2024.</p>

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres							
Designaciones por género y cargo							
Cargo	Consejeras Presidentas	Consejeras Electorales	Total mujeres	Consejeros Presidentes	Consejeros Electorales	Total hombres	Total general
Designaciones	36	215	251	34	186	220	471
<b>Conformación actual</b>							
Por lo que hace a la conformación actual de los OPL, considerando la confirmación de la resolución INE/CG30/2024, mediante la sentencia de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación recaída en el expediente SUP-JDC-117/2024., un 59.4% (19) de las presidencias es ocupada por							

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

mujeres, un 55.2% (106) de mujeres ocupa consejerías electorales y en la conformación total de los 32 OPL, **un 55.8% (125) de los cargos es ejercido por mujeres.**

Dicha información alimenta al indicador “Porcentaje de mujeres que ocupan el cargo de consejeras de los Consejeros Generales de los Organismos Públicos Locales a nivel nacional”



Se encuentran vacantes las presidencias de los Organismos Públicos Locales de Campeche y Chiapas, así como una consejería electoral del Organismo Público Local de Sonora, las cuales fueron convocadas a través de las convocatorias aprobadas mediante acuerdo INE/CG27/2024 y habrán de designarse a más tardar el 30 de septiembre de 2024.

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

#### Convocatoria exclusiva para mujeres

De conformidad con la sentencia de la Sala Superior del Tribunal, dictada dentro de los expedientes SUP-RAP-452/2021, SUP-RAP-453/2021, SUPJDC-1387/2021, SUP-JDC-1388/2021 y SUP-JDC-1389/2021, ACUMULADOS, se determinó que **el principio de paridad debe entenderse unido al mecanismo de alternancia** y, por lo tanto, ambos son aplicables para la integración de un órgano administrativo electoral local impar; con ello se refuerza el deber de las autoridades de proteger los derechos humanos, específicamente el de igualdad en el acceso a cargos públicos. Así, la Sala Superior del Tribunal señaló que esta interpretación se robustece con la obligación que se encuentra expresamente prevista en artículo 106, numeral 1 de la LGIPE que dispone que en la integración de las autoridades jurisdiccionales electorales locales se deberá observar el principio de paridad, alternando el género mayoritario.

De forma tal que, si existe una obligación expresa respecto de las autoridades jurisdiccionales de los estados, no puede haber distinción en la integración de las autoridades administrativas de las mismas entidades federativas, pues ambas gozan de la misma naturaleza, es decir, son órganos autónomos estatales y en ese sentido, no hay razón para tratarlos de forma distinta; además, la conformación alternada de mujeres y hombres en cada integración de los órganos electorales, ya sean jurisdiccionales o administrativos, permite dotar de contenido a los principios de paridad e igualdad y atiende a la finalidad de lograr una participación equilibrada de las mujeres dentro de los cargos públicos de todos los niveles.

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 ese sentido, **al analizar el caso de la Presidencia del OPL de la entidad de Chiapas**, en relación con lo que la Sala Superior del Tribunal determinó en las sentencias previamente referidas, se observa que desde 2016 y hasta 2023 un hombre ocupó la presidencia del Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana de Chiapas, por lo que resulta necesario alternar el género de la persona que ocupará dicho cargo, ello tomando en cuenta que la alternancia debe considerarse a partir de una doble dimensión, es decir, desde la titularidad del máximo órgano de dirección del OPL y en términos de la conformación total del Consejo General.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Objetivo**

Cubrir las vacantes de Presidencia de Chiapas y Campeche, así como de las Consejeras o Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales de las Entidades de Baja California Sur, Campeche, Ciudad de México, Colima, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Querétaro, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

Ante este escenario, el Consejo General del INE dio arranque al proceso respectivo en el que se desarrollaron las siguientes etapas:

**Convocatoria**

El 18 de enero de 2024, mediante acuerdo INE/CG27/2024, el Consejo General aprobó las convocatorias para la selección y designación de las Presidencias de los Organismos Públicos Locales de Campeche y Chiapas, así como de las Consejeras o Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales de las Entidades de Baja California Sur, Campeche, Ciudad de México, Colima, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Querétaro, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas. Adicional el 27 de febrero de 2024, mediante acuerdo INE/CG167/2024 se aprobó la modificación del Acuerdo INE/CG27/2024 respecto de la convocatoria para las Consejerías Electorales del Organismo Público Local de la Entidad de Campeche y se incorpora el procedimiento de selección y designación para la vacante de presidencia del mismo organismo, derivado de la confirmación de la resolución INE/CG30/2024, mediante la sentencia de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación recaída en el expediente SUP-JDC-117/2024.

**Registro de aspirantes**

El plazo para que las personas aspirantes realizaran su registro, la carga de sus formatos y documentación, así como el envío de los acuses correspondientes vía correo electrónico a la Unidad Técnica, transcurrió a partir del 18 de enero hasta el 23 de febrero de 2024. Todos los plazos referidos concluyeron a las 18:00 horas (tiempo del centro del país) del último día de registro y envío de formatos. Se recibieron **1,998 solicitudes de registro**, de conformidad con lo siguiente:

Solicitudes recibidas por entidad

Entidad	Mujer	Hombre	Género no Binario	Total
---------	-------	--------	-------------------	-------

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Baja California Sur	22	37	0	<b>59</b>
Campeche	26	38	1	<b>65</b>
Chiapas	19	N/A	N/A	<b>19</b>
Ciudad de México	64	97	2	<b>163</b>
Colima	18	37	0	<b>55</b>
Estado de México	27	43	0	<b>70</b>
Guanajuato	44	70	0	<b>114</b>
Guerrero	35	55	0	<b>90</b>
Jalisco	73	107	1	<b>181</b>
Michoacán	51	46	1	<b>98</b>
Morelos	48	47	1	<b>96</b>
Nuevo León	20	28	0	<b>48</b>
Oaxaca	47	74	1	<b>122</b>
Querétaro	34	31	1	<b>66</b>
San Luis Potosí	30	39	1	<b>70</b>
Sonora	24	39	0	<b>63</b>
Tabasco	74	106	1	<b>181</b>
Tlaxcala	30	49	1	<b>80</b>
Veracruz	73	102	2	<b>177</b>
Yucatán	34	51	0	<b>85</b>
Zacatecas <sup>33</sup>	39	57	0	<b>96</b>
<b>Total</b>	<b>832</b>	<b>1,153</b>	<b>13</b>	<b>1,998</b>

#### Verificación de requisitos legales

Como resultado de la revisión de las 1,998 solicitudes de registro, se detectó que 102 aspirantes no cumplen con alguno de los requisitos establecidos.

Es de precisar que en el Estado de México una persona y en Sonora dos personas, por así convenir a sus intereses, determinaron desistirse de su participación en el procedimiento de designación durante el periodo de verificación de requisitos.

El 11 de marzo se aprobó en la Comisión de Vinculación con los OPL el Acuerdo INE/CVOPL/01/2024 relativo al listado de aspirantes que cumplen requisitos en el que se estableció que un total de 1,893 personas: 795 mujeres, 1,086 hombres y 12 personas de género no binario, cumplieron con los requisitos establecidos, mientras que 102 personas no cumplieron alguno de los requisitos.

Posteriormente, el 2 de abril de 2024, en acatamiento a las sentencias emitidas por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación SUP-JDC-293/2024 y SUP-JDC-381/2024, la Comisión de Vinculación, mediante acuerdo INE/CVOPL/02/2024, modificó el listado de personas que cumplen requisitos legales en las entidades de Morelos y Veracruz.

<sup>33</sup> Una persona en la entidad de Zacatecas se registró como persona no binaria, sin embargo, al publicarse los resultados de examen se percató de ello y solicitó modificar el dato correspondiente al género pues manifestó identificarse como mujer y solicitó la modificación de este dato en el sistema, por lo que se ajustó la numeralia para incluirla en los listados correspondientes a 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

En el caso de Morelos, la Sala Superior mandató a la Comisión realizar el registro de una persona que no ingresó su documentación en el periodo señalado en las convocatorias pues se encontraba hospitalizada en ese momento, por lo que, en el marco del derecho humano a la salud, la autoridad consideró razonable habilitar una temporalidad más para la descarga, llenado y cargado de los formatos de registro correspondientes, brindándole las facilidades necesarias en atención a la condición de salud que presentaba.

De la revisión del expediente de la persona aspirante de Morelos, se desprendió que sí cumplió con los requisitos legales para continuar en el proceso, motivo por el cual fue incluida en dicho listado.

Por lo que hace al caso de Veracruz, en el acuerdo INE/CVOPL/01/2024 se determinó que, entre otras, una persona incumplió el requisito de residencia, sin embargo, el Tribunal Electoral indicó que debía incluirse en el listado de personas que sí cumplen requisitos, en virtud de que, al ser hijo de padre originario de Veracruz se considera que es originario de este estado.

Por último, el 5 de abril, mediante acuerdo INE/CVOPL/03/2024, se modificó nuevamente el listado en acatamiento a las sentencias SUP-JDC-415/2024 Y SUP-JDC-493/2024, ACUMULADOS. Es el caso que la Sala Superior revocó la decisión de la Comisión de Vinculación de incluir a una persona de Tabasco en el listado de personas que no cumplieron requisitos legales por considerar que incumplió el requisito relativo a no haber sido persona condenada o sancionada por violencia familiar y/o doméstica, o cualquier agresión de género en el ámbito privado o público.

Al respecto, la Sala Superior señaló que debía incluirse en el listado de personas que sí cumplen requisitos en virtud de la existencia de una resolución firme de carácter administrativo y no penal, soslayando, que el impedimento para ocupar un cargo empleo o cargo público, como lo es el de Consejera o Consejero Electoral del OPL de Tabasco, se encuentra acotada a la existencia de una sentencia penal firme y definitiva.

En resumen, dos personas pasaron de estatus no cumple a cumple y se incluyó el registro de una persona más que sí cumplió requisitos.

#### Aspirantes que cumplen requisitos

Entidad	Mujer	Hombre	Género no Binario	Total
Baja California Sur	21	35	0	56
Campeche	24	37	1	62
Chiapas	19	N/A	N/A	19
Ciudad de México	63	92	2	157
Colima	18	34	0	52
Estado de México	67	101	1	169
Guanajuato	25	40	0	65
Guerrero	43	68	0	111
Jalisco	34	50	0	84

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Michoacán	51	46	1	98
Morelos	46	44	0	90
Nuevo León	18	25	0	43
Oaxaca	47	71	0	118
Querétaro	33	28	1	62
San Luis Potosí	30	36	1	67
Sonora	23	35	0	58
Tabasco	73	102	1	176
Tlaxcala	26	45	1	72
Veracruz	70	97	2	169
Yucatán	29	48	0	77
Zacatecas	37	54	0	91
<b>Total</b>	<b>797</b>	<b>1,088</b>	<b>11</b>	<b>1,896</b>

### Examen de conocimientos

Previo a la programación del examen, dos personas aspirantes que cumplieron requisitos, una en Oaxaca y otra en Tabasco, respectivamente, presentaron su desistimiento a continuar en el proceso, motivo por el cual fueron 1,891 personas aspirantes que cumplieron con todos los requisitos legales y fueron convocadas para presentar el examen de conocimientos que tuvo verificativo el 23 de marzo de 2024.

De las 1,891 personas programadas, siete personas más presentaron desistimiento una vez programado el examen, mientras que 131 aspirantes no acudieron a la presentación de la prueba, por lo que en total fueron 1,753 personas las que presentaron la prueba, 731 mujeres, 1,010 hombres y 12 personas del género no binario.

De manera extraordinaria, el ocho de abril se programaron tres aplicaciones a las personas que fueron convocadas a examen en acatamiento a las sentencias de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. La persona de Tabasco no se presentó.

Así, el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (Ceneval), institución encargada de la aplicación y evaluación del examen, hizo entrega de los resultados obtenidos por las 1,755 personas aspirantes que aplicaron examen, informando que 631 accedieron a la siguiente etapa.

### Aspirantes que pasaron examen

Entidad	Mujer	Hombre	Género no Binario	Total
Baja California Sur	5	17	0	22
Campeche	10	15	0	25
Chiapas	7	N/A	N/A	7
Ciudad de México	18	17	0	35
Colima	10	17	0	27
Estado de México	17	17	0	34
Guanajuato	17	17	0	34
Guerrero	18	17	0	35
Jalisco	13	17	0	30
Michoacán	18	12	0	30
Morelos	12	18	0	30



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Nuevo León	14	17	0	31
Oaxaca	18	17	0	35
Querétaro	17	18	0	35
San Luis Potosí	17	17	0	34
Sonora	14	17	0	31
Tabasco	15	18	0	33
Tlaxcala	10	15	0	25
Veracruz	16	16	0	32
Yucatán	17	18	0	35
Zacatecas	14	17	0	31
<b>Total</b>	<b>297</b>	<b>334</b>	<b>0</b>	<b>631</b>

Las personas que pasaron el examen fueron citadas el 8 de abril para la realización del cotejo documental. Es de precisar que cuatro personas en Colima, Nuevo León, Sonora y Veracruz, no acudieron a la presentación de su documentación en la fecha y hora programada por lo que, de conformidad con la Base Sexta, numeral 3.2, de las Convocatorias, no les fue permitido continuar el procedimiento

#### Ensayo

El 13 de abril de 2024, se llevó a cabo la aplicación del ensayo, modalidad a distancia, que fue presentado por 626 personas de las 631 que pasaron el examen, pues una persona de Zacatecas no se presentó y cuatro personas no continuaron en el proceso al no haber presentado el cotejo documental.

El 27 de junio, El Colegio de México (COLMEX), institución encargada de la aplicación y evaluación del ensayo, informó que 443 personas obtuvieron un dictamen idóneo, lo que les posibilita continuar a la siguiente etapa del proceso.

#### Aspirantes que pasaron ensayo

Entidad	Mujer	Hombre	Género no Binario	Total
Baja California Sur	3	13	0	16
Campeche	6	12	0	18
Chiapas	5	N/A	N/A	5
Ciudad de México	14	14	0	28
Colima	7	11	0	18
Estado de México	14	14	0	28
Guanajuato	10	12	0	22
Guerrero	12	11	0	23

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Jalisco	9	12	0	21
Michoacán	13	8	0	21
Morelos	7	13	0	20
Nuevo León	10	13	0	23
Oaxaca	13	8	0	21
Querétaro	12	13	0	25
San Luis Potosí	12	12	0	24
Sonora	11	11	0	22
Tabasco	12	12	0	24
Tlaxcala	7	10	0	17
Veracruz	9	11	0	20
Yucatán	13	12	0	25
Zacatecas	10	12	0	22
<b>Total</b>	<b>209</b>	<b>234</b>	<b>0</b>	<b>443</b>

A partir de la publicación de los resultados en el portal del instituto y su notificación vía correo electrónico a las personas aspirantes, hasta las 18:00 horas del 28 de junio, quienes obtuvieron un dictamen de ensayo no idóneo tuvieron la posibilidad de solicitar la revisión de su ensayo. Es el caso que se recibieron 52 solicitudes de revisión, las cuales se desahogarán del dos al cuatro de julio.

En los siguientes meses se llevará a cabo la etapa de valoración curricular y entrevista y a más tardar el 30 de septiembre, el Consejo General deberá realizar la designación correspondiente.

### 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:** Capacitación y educación para el ejercicio democrático de la ciudadanía

**Ramo:** 22 Instituto Nacional Electoral

**Clave de la UR:** 200

**Nombre de la UR:** Juntas Locales Ejecutivas

**Clave del Pp:** R003

**Nombre del Pp:** Capacitación y educación para el ejercicio democrático de la ciudadanía

**Tipo de acción:** 101. 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
<p><u>El Programa Nacional de Impulso a la Participación Política de Mujeres a través de OSC (PNIPPM)</u>, en su edición 2023, dio inicio en el mes de octubre de 2023. Fueron 56 OSC las seleccionadas como ganadoras, pertenecientes a 21 entidades federativas.</p> <p>Las OSC atenderán a los siguientes grupos poblacionales conforme a su modalidad de participación:</p> <p><b>Modalidad I.</b> Proyectos de promoción de los derechos humanos y, políticos y electorales de las mujeres y actividades de difusión innovadoras (22 proyectos).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Población en general</li><li>• Niñas, niños y adolescentes</li><li>• Mujeres y hombres jóvenes</li><li>• Mujeres indígenas y afromexicanas</li><li>• Personas de la diversidad</li><li>• Mujeres y hombres adultos mayores</li><li>• Mujeres cuidadoras</li><li>• Hombres indígenas</li></ul> <p><b>Modalidad II.</b> Desarrollo de agendas y planes de acción que incidan en políticas públicas para la igualdad y no discriminación (26 proyectos).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Niñas, niños y jóvenes escolarizados</li><li>• Mujeres síndicas, regidoras, militantes de partidos políticos, líderes comunitarias, integrantes de OSC y de observatorios electorales, candidatas a cargos de elección popular</li><li>• Mujeres indígenas en cargos bajo Sistemas Normativos Internos</li><li>• Hombres jóvenes y adultos</li><li>• Personas de la diversidad</li><li>• Mujeres campesinas, artesanas, amas de casa, comerciantes.</li></ul>

### Definición de la población objetivo

**Modalidad III.** Prevención, asesoría, atención y acompañamiento jurídico a casos de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género, VPMRG, (8 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 que se desempeñan como personas funcionarias públicas de instituciones vinculadas a partidos políticos y órganos electorales
- Mujeres indígenas en cargos bajo Sistemas Normativos Internos

La Visitas de Verificación por parte de las Juntas Locales Ejecutivas del INE iniciaron en el mes de enero y concluyeron el 29 de marzo de 2024, fecha en la que finalizó la implementación de los proyectos.

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

Las brechas de género que marcan las desigualdades encontradas en los proyectos son las relacionadas con el acceso a oportunidades laborales, educativas y de participación política, la erradicación de la violencia de género, la autonomía y control de recursos sociales, económicos y de salud.

**Brechas de participación política.** Es la diferencia de acceso a la participación política y electoral de la población.

**Brecha de autonomía física.** Se expresa en dos dimensiones y dan cuenta de los derechos reproductivos de las mujeres y la violencia de género.

**Brechas de género en la educación.** Nos indica la representación y subrepresentación de las mujeres en los distintos niveles educativos.

**Brecha de autonomía de toma de decisiones.** Es la presencia de las mujeres en los distintos niveles de los poderes del Estado y las acciones orientadas a promover la participación plena y efectiva en igualdad de condiciones.

**Brecha de autonomía económica.** Capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones.

**Brecha digital.** Hace referencia a la desigualdad en el acceso, uso o impacto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) entre grupos sociales, primordialmente de las mujeres. Estos grupos se suelen determinar en base a criterios económicos, geográficos, de género, de edad o culturales, etc.

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

No aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En cuanto al indicador "Porcentaje de visitas de verificación in situ donde se supervisa el ejercicio de actividades por parte de las OSC que perciben recursos", las Juntas Locales Ejecutivas (JLE) del INE realizaron Visitas de Verificación durante el primer trimestre de 2024.

Sin embargo, en el momento en que se realizó el informe correspondiente al primer trimestre, se dio cuenta de una cobertura en 16 entidades federativas, y se continuó con la sistematización de la información. Es por ello, que en este segundo trimestre se reporta que en 21 entidades federativas los órganos desconcentrados del INE llevaron a cabo 61 visitas para verificar que las OSC cumplieran con la implementación de sus proyectos de acuerdo con lo siguiente:

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados		
	Entidad	Visitas realizadas
	Aguascalientes	1
	Baja California	2
	Baja California Sur	2
	Chiapas	3
	Chihuahua	2
	Ciudad de México	3
	Colima	2
	Durango	1
	Estado de México	3
	Guanajuato	3
	Guerrero	4
	Hidalgo	2
	Jalisco	1
	Michoacán	2
	Morelos	10
	Oaxaca	5
	Puebla	7
	San Luis Potosí	1
	Tlaxcala	2
	Veracruz	1
	Yucatán	4
	<b>Total</b>	<b>61</b>

Obstáculos y oportunidades durante la operación
Uno de los obstáculos para que las JLE realizarán Visitas de Verificación, fueron las actividades correspondientes al Proceso Electoral Federal 2023-2024, lo que dificultó en algunos casos acudir a las actividades planeadas por las OSC.

**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:** 101. 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 a implementar y dar cumplimiento a la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PNMIMH), a través de la observancia, el monitoreo y la evaluación. Se consideran entes obligados a todas aquellas instituciones del Estado mexicano que, de conformidad con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), deben de cumplir con acciones específicas, distribuidas en los ámbitos social, económica, política, saludable, cultural y familiar. Se pueden distinguir 172 entes obligados.

Asimismo, se encuentran las instituciones que dan seguimiento a los procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres.

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

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948), señala que *“todas las personas nacen libres, iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*, esta igualdad, se encuentra íntimamente relacionada con la dignidad de la persona.

Sin embargo, en la realidad y a lo largo de la historia se han identificado a grupos de población que viven en la exclusión, la marginación y la violencia por su condición o situación específica. Para el caso de las mujeres, llama la atención que por el simple hecho de ser mujeres la desigualdad en relación con los hombres presenta brechas significativas.

Las desigualdades que viven las mujeres frente a los hombres han sido sostenidas, a través de estereotipos y roles de género asignados en función del sexo de las personas, por un sistema de creencias sociales y culturales e incluso institucionales que las refuerza día a día y de generación en generación, perpetuando y naturalizando la discriminación. Este sistema de creencias, conjunto de alianzas y pactos conscientes e inconscientes, explícitos e implícitos, es conocido como sistema patriarcal.

De conformidad con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones 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

el hombre, en la vida política, social, económica y cultural, lo que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de su país y a la humanidad.

El cuerpo de las mujeres, su sexo y la posibilidad de la reproducción, mantiene a las mujeres principalmente en el ámbito de lo privado, desarrollando un rol de madre - esposa, siendo la principal responsable de las tareas del cuidado, y desarrollando múltiples jornadas laborales. Esta desigualdad de género, también se traduce en desigualdad jurídica, es decir expresada en las leyes y normas en donde las mujeres, por ejemplo, no pueden decidir por su propio cuerpo. En desigualdad paritaria, en donde los espacios de toma de decisión son mayormente para hombres, y aunque recientemente esto se ha modificado en las leyes en la práctica cotidiana, en lo cultural se siguen dando situaciones que limitan el goce y disfrute de los derechos de las mujeres o en expresiones de violencia contra las mujeres en el ámbito político, entro otros ámbitos de desigualdad que viven las mujeres a lo largo de sus vidas.

Por ello, una política nacional dirigida a transformar las relaciones sociales y de género, debe abordar todas las desigualdades y articular las acciones y responsabilidades entre el Estado, el mercado y la familia, para que sea efectiva, caso contrario sus efectos no son significativos en el avance de la igualdad.

Por su parte, es necesario considerar también que la violencia contra las mujeres es una de las mayores expresiones de la discriminación y la desigualdad, y representa la síntesis de un conjunto de elementos culturales, sociales, políticos, económicos y normativos que toleran, permiten y reproducen directa o indirectamente la discriminación por razones de género y las desigualdades entre mujeres y hombres; vulnerando de manera sistemática los derechos de las mujeres y constituyendo con ello, un panorama complejo para hacer frente.

Aunque la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), establece la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, la violencia contra las mujeres ha ido en aumento de forma alarmante en el país.

Así, podemos afirmar que, en México, hay una gran diversidad de violencias sistemáticas contra las mujeres por razón de género definidas en la LGAMVLV como violencias de tipo psicológica, física, económica, patrimonial y sexual y ésta puede darse en distintas modalidades como: política en razón de género, digital, institucional, laboral, docente, y, en su caso más extremo, la violencia feminicida. A su vez, estas violencias que se pueden presentar por separado o en conjunto o más de dos, se ubican en espacios determinados a través de las modalidades de violencia familiar, laboral y docente, comunitaria e institucional.

Si bien hay avances particularmente en términos legislativos, las cifras de la violencia que viven las mujeres son alarmantes y se convierten en un llamado urgente para todas las autoridades del Estado, en el ámbito de sus competencias, para implementar, fortalecer y garantizar todas las acciones y medidas necesarias para asegurar que las mujeres accedan y ejerzan de manera plena todos sus derechos humanos desde una base de igualdad y sin ningún tipo de violencia.

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

A continuación, se presenta un breve diagnóstico sobre la situación que guarda la igualdad entre mujeres y hombres en México, desglosado por los ámbitos señalados en la Ley General de Igualdad entre mujeres y hombres:

- **Ámbito económico**

Este ámbito 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.

Por su parte, en relación con la Población Ocupada según sexo, el INEGI señala que, en enero de 2024, ésta alcanzó 58.4 millones, es decir que tuvo un aumento anual de 2.8 millones respecto al mismo mes en el 2023. *“La ocupación de hombres fue de 34.9 millones, 1.1 millones de personas más respecto al primer mes de 2023. La ocupación de mujeres fue de 23.4 millones, 1.7 millones más que en el mismo periodo de comparación”*.

En relación con la *Cuenta Satélite sobre Trabajo no Remunerado de los Hogares* que, respecto a la contribución al PIB por Trabajo Doméstico no Remunerado, en el año 2022 existe una contribución marcadamente mayor por parte de las mujeres (77,192 pesos), en comparación con los hombres (31,844 pesos).

- **Ámbito político**

Esta dimensión 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, 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 (la incluyen la Ley General y 31 entidades federativas, hace falta su incorporación en el Estado de Guerrero). Actualmente 32 entidades federativas prevén en su regulación electoral a la violencia política por razones de género.

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 al 30 de noviembre de 2023.

- En la Federación y las 32 entidades federativas se contempla de alguna manera la paridad dentro de sus constituciones.
- La Federación y 30 Constituciones de las entidades federativas contemplan la paridad en el poder ejecutivo.
- La Federación y las 32 entidades federativas contemplan la paridad a nivel municipal.
- La Federación y 29 entidades federativas contemplan la paridad nivel municipal con población indígena.



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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

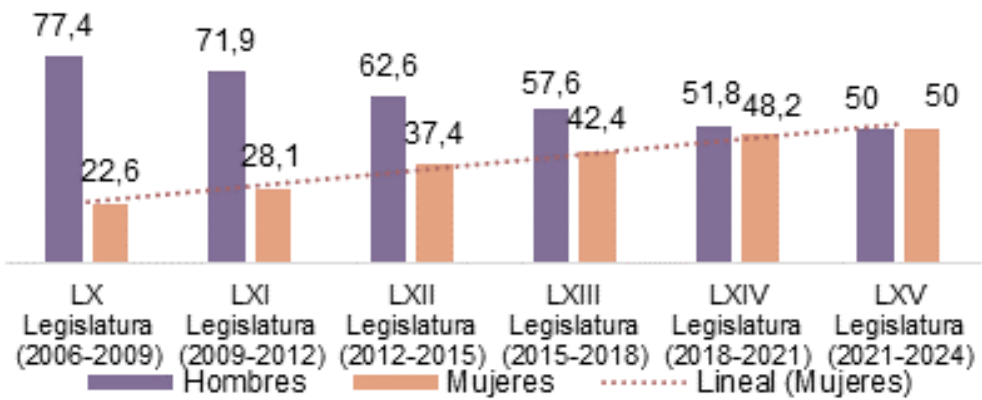
Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- La Federación y 12 entidades federativas han incorporado la paridad a nivel municipal con población afroamericana/as, representantes.
- La Federación y 32 estados de la República ha incorporado la paridad en el poder legislativo.
- La Federación y 26 constituciones locales han incorporado la paridad en todo el poder judicial. Cuatro entidades sólo la han incorporado en algunas instituciones del poder judicial y 2 no lo especifican.
- La federación y 22 constituciones locales han incorporado la paridad en todos los organismos autónomos. Siete entidades sólo especifican en algunos órganos y en 3 estados no se señala cómo se integran.

A raíz de estas reformas y esfuerzos puede verse que, en los procesos electorales del 2021 al 2023, ha habido una mayor participación de mujeres y un incremento en la ocupación de éstas en puestos de toma de decisión.

En relación con el avance en la participación de las mujeres en la conformación de la Cámara de Diputadas y Diputados, en la LXV Legislatura, al 30 de septiembre de 2023 la composición es de 50% hombres y 50% mujeres. Ésta, si se compara con años anteriores puede observarse en un constante incremento.

Gráfica. Porcentaje de mujeres y hombres en la Cámara de Diputadas y Diputados 2006-2024<sup>2</sup>

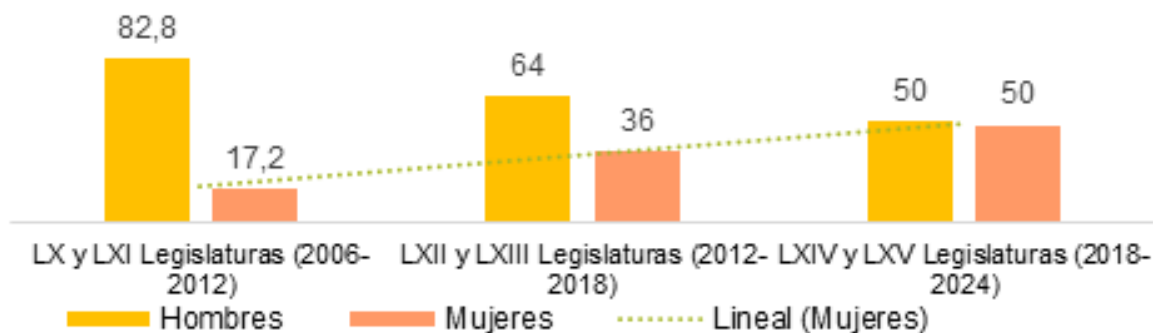


**Fuente:** CNDH, con información del Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México, 1 de octubre de 2019 y con resultados de las elecciones 2020-2021.

En lo que respecta al Senado de la República, el porcentaje de participación de mujeres y hombres en la LXV Legislatura es de 50 % mujeres y 50 % hombres.

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

**Gráfica. Participación de mujeres y hombres en el senado (LXV Legislatura)**



**Fuente:** CNDH, con información del Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México, 1 de octubre de 2019 y con resultados de las elecciones 2020-2021.

Por su parte la paridad en los congresos de las entidades federativas también se ha vuelto una realidad pues, de acuerdo con cifras del INMUJERES al 02 de septiembre de 2023, el 45.86% (510) son diputados y 54.04% (601) son mujeres<sup>3</sup>.

Por su parte, es necesario considerar que para que la plena participación de las mujeres en los puestos de elección popular sea plena y efectiva, resulta relevante que éstas puedan participar en los espacios de toma de decisiones, por lo que también resulta necesario evidenciar su participación en las Juntas de Coordinación Política (JUCOPO), en las cuales, este Organismo Nacional Autónomo ha detectado que la participación de las mujeres no siempre es paritaria.

Al 2 de enero de 2024, la integración de la JUCOPO en la Cámara de Diputadas y Diputados es de 0 mujeres y 7 hombres<sup>4</sup>. En el Senado de la República, ésta se integra por 4 mujeres y 7 hombres<sup>5</sup>.

**Integración por Sexo de la JUCOPO de la Cámara de Diputados**



**Fuente:** CNDH, con información de la página del Congreso de la Unión. Fecha de corte al 2 de enero de 2024

**Integración por Sexo de la JUCOPO en el Senado de la República**

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



**Fuente:** CNDH, con información de la página del Senado de la República. Fecha de corte al 2 de enero de 2024

• **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. Éste, es la medida sinóptica que incorpora al IDH las diferencias entre géneros y permite evidenciar las desigualdades socio - económicas entre hombres y mujeres que forman parte una unidad geográfica determinada a partir del ajuste del IDH y sus tres dimensiones básicas para hombres y mujeres: vida larga y saludable, conocimiento y, nivel de vida digno.

En los IDG de México en 2019 respecto de algunos países y grupos seleccionados, se puede advertir que el IDH de las mujeres corresponde al 0.76, mientras que para los hombres es del 0.92, en consecuencia, el valor del IDG es de 0.960, lo que sitúa a nuestro país en el grupo 2, es decir, en el conjunto de países con un nivel medio-alto de igualdad en cuanto a los logros en el IDH entre mujeres y hombres.<sup>6</sup>

En 2022, de acuerdo con la Estadística sobre Nacimientos que presenta el INEGI, hubo 1 891 388 nacimientos registrados. El 50.1% de los nacimientos corresponden a madres con edades entre los 20 y los 29 años al momento de su nacimiento; 25.67% contaba con edades entre 20 y 24 años; 24.45% con edades entre 25 y 29 años; 13.73% de 15 a 19 años; el 0.39% de madres declararon tener menos de 15 años al momento del nacimiento<sup>7</sup>.

En 2019 la tasa global de fecundidad de las mujeres que hablan lengua indígena fue de 2.85 y las que no tienen esa condición, es de 1.82 hijos en promedio por mujer<sup>8</sup>.

• **Ámbito familiar<sup>9</sup>**

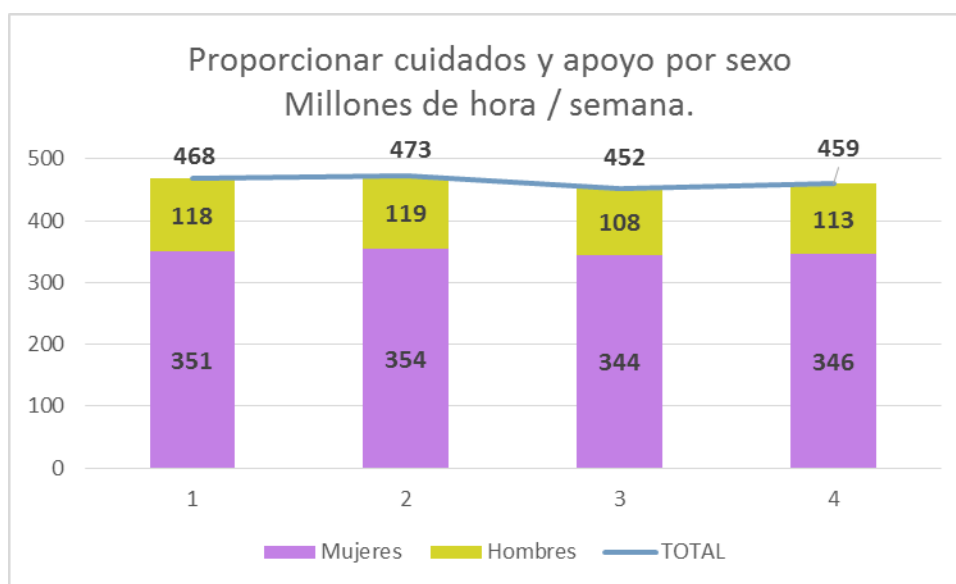
La LGIMH refiere como objetivos de dicho ámbito la evaluación de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la promoción de los derechos específicos de las mujeres como derechos humanos universales y erradicar las distintas modalidades de violencia de género.

De acuerdo con el INEGI en 2022, la edad promedio al casarse es de 34.1 años para los hombres y 31.3 para las mujeres, se indica que se presentaron 32 matrimonios en los que al menos uno de los contrayentes era menor de edad. Las entidades con mayor contribución a los 32 matrimonios en los que al menos uno de los contrayentes era menor de edad, fueron Chihuahua con 10 casos, Durango con 10, Michoacán de Ocampo con 5, Tamaulipas con 3, Jalisco con 2 y los 3 restantes se distribuyen entre Nuevo León, San Luis Potosí y Sonora<sup>10</sup>.

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

En relación con el tema de los cuidados, la Encuesta Nacional de Opinión en Viviendas de la CNDH 2022, arrojó que, en la opinión de las personas, quienes en su mayoría se hacen cargo de los cuidados de las personas en los hogares son: las mujeres adultas 66.1%<sup>11</sup>.

Esta información también es coincidente con los datos que ofrece INE en la Cuenta Satélite del Trabajo No remunerado de los Hogares en México, 2022. Pues según ésta, en lo que respecta al trabajo del hogar, para el periodo 2022, se requirieron de 3481 millones de horas a la semana quienes las realizaron las mujeres y los hombres sumaron 2983 millones de horas. Es decir que, por cada 10 horas de este tipo de trabajo de las mujeres, los hombres realizaron 8.6<sup>12</sup>.



**Fuente:** INEGI Sistema de Cuentas Nacionales de México. Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México, 2021.

- **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, 2022, se preguntó respecto a las diversas opciones de vida familiar y respecto a la repartición de tareas. Se advirtió que el 58.1% de las personas encuestadas 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.

Por su parte sobre la discriminación por razones de género, se identifica que, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022, del INEGI, la CNDH, la UNAM, el CONACYT y el CONAPRED, el 39.4% de las mujeres opinó que sus derechos se respetan poco, el 38.2% que se respetan algo, el 15.6% que se respetan mucho y el 6.6% que se respetan nada.

Ahora bien, sobre la persistencia de elementos discriminatorios contra las mujeres en el ámbito normativo, destaca que, en 16 Constituciones de las entidades federativas, se contempla la “protección de la vida desde el momento de la concepción o fecundación” (sic), a saber, en: Baja California, Chiapas, Chihuahua, Durango, Guanajuato, Jalisco, Morelos, Nayarit, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sonora, Tamaulipas,

## 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

Veracruz y Yucatán. Asimismo, un caso particular es el de Coahuila que, en su artículo 173 establece que: “[...] Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a su salud física y mental. Las Leyes deberán ampararlos desde su concepción y determinarán los apoyos para su protección a cargo de las instituciones públicas [...]”.

- 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.

- **Ámbito saludable**

Si bien existen acciones del Estado en la materia aún se enfrentan diversas problemáticas, como, por ejemplo, el relacionado con el embarazo en adolescentes, que tiene implicaciones en el ejercicio de su derecho a la salud, la educación, al trabajo, entre otros. De los 2.0 millones de nacimientos registrados en 2019, el 16.6% (348,046) fueron de madres de menores de 20 años: 339,539 en adolescentes; y 8,507 nacimientos en niñas menores de 15 años<sup>13</sup>, los cuales pueden ser producto de la violencia de género y la violencia sexual.

No obstante que en la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes se establece que las autoridades en los diversos niveles de gobierno deben establecer acciones afirmativas que garanticen el acceso y permanencia de niñas y adolescentes embarazadas, facilitar su reingreso y promover su egreso del sistema educativo nacional, se tiene que de las adolescentes que no asisten a la escuela 9% abandonó sus estudios debido a que se embarazó o tuvo una hija o hijo<sup>14</sup>, en este sentido se requieren de políticas públicas del Estado para garantizar los derechos de esta población.

Analizando como la interseccionalidad de diversos factores impactan de manera diferenciada a las adolescentes en esta materia, se tiene que pertenecer a hogares con menores capacidades económicas, incrementa la prevalencia de la maternidad en la adolescencia en mujeres de 12 a 19 y de 20 a 24 años, que habitan en localidades menores de 100 000 habitantes, y disminuye el uso de métodos anticonceptivos modernos en la primera relación sexual<sup>15</sup>.

Por su parte, el porcentaje de mujeres de 15 a 19 años que usaron protección en la primera relación sexual en 2018 es de 59.9%, este porcentaje disminuye a 59% en el grupo de edad de 20 a 24 años y a 53% de 25 a 29 años<sup>16</sup>.

En este sentido, es necesario se refuerce el papel de las instituciones del Estado para garantizar que las niñas y adolescentes y en especial aquellas de comunidades indígenas y rurales accedan a información científica y laica sobre sus derechos sexuales y reproductivos.

En relación con la muerte materna, la Organización Mundial de la Salud indica que la mayoría de las muertes maternas son evitables. En este sentido, para reducir la mortalidad materna las mujeres deben tener acceso a servicios de atención sanitaria de calidad y ser pertinentes culturalmente, en el embarazo, durante el parto y en el puerperio.

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

En 2019 se registraron 695 muertes maternas en el país, de las cuales 66 (9.5%) corresponden a menores de 20 años; entre las que se incluyen seis casos de niñas de 10 a 14 años.<sup>17</sup>

Para el 2020, con información preliminar de la Dirección General de Epidemiología (DGE) de la SSA, al corte del 1 de junio del 2021, se han registrado en la plataforma del Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica (SINAVE), 965 defunciones maternas que se consideran para el indicador Razón de Mortalidad Materna (RMM). De las cuales, 478 (49.5%) fueron clasificadas como obstétricas directas y 487 (50.5%) fueron obstétricas indirectas. Dentro de las obstétricas directas las tres principales causas fueron: Enfermedades hipertensivas con 143 (14.8%), hemorragia obstétrica con 137 (14.2) y complicaciones del embarazo, parto y puerperio con 99 (10.0%). Como causas maternas indirectas, entre las primeras causas se registraron: COVID-19 con virus identificado, 208 (21.5%) enfermedades del sistema circulatorio, 91 (9.4%), COVID-19, con virus no identificado, 48 (5.0%) y enfermedad del sistema respiratorio, 42 (4.3%)<sup>18</sup>.

Ahora bien, la propia Secretaría de Salud ha indicado que el mal llenado de las causas de muerte en el certificado de defunción, genera que la muerte no se codifique y clasifique como materna.

En relación con la violencia obstétrica, la ENDIREH 2021 señala que, en 2021, la Prevalencia Nacional de maltrato en la atención obstétrica de las mujeres de 15 a 49 años los últimos 5 años: 31.4%. Las entidades con mayor prevalencia son: San Luis Potosí (38.9%), Tlaxcala (38.5%), Ciudad de México (38.5%). Sobre los principales tipos de maltrato obstétrico señalado en el último año, éste fue 20.8% maltrato psicológico/físico y 20.2% tratamientos médicos no autorizados<sup>19</sup>.

A pesar de los Lineamientos emitidos y de las acciones institucionales para garantizar una adecuada atención a las mujeres durante el parto, la CNDH observa recurrentes violaciones a su salud derivado de la violencia obstétrica durante la atención del parto por acciones y omisiones que tienen secuelas graves en la vida futura de las mujeres y en su salud sexual y reproductiva, que en algunos casos también deriva en complicaciones en las y los recién nacidos o su muerte.

En el 2020, 2021 y 2022, esta Comisión Nacional ha emitido 18 Recomendaciones por hechos constitutivos de violencia obstétrica.

En 2023 la CNDH emitieron 12 Recomendaciones 40/2023, 101/2023, 105/2023, 170/2023, 196/2023, 205/2023, 235/2023, 269/2023, 270/2023, 301/2023, 304/2023 y 309/2023. En los casos se observa la inadecuada atención del parto y vigilancia de la conducción del trabajo de parto, la falta de la identificación, diagnóstico y tratamiento de enfermedades durante el embarazo, inadecuado servicio, realización de procedimientos de riesgo, negación o rechazo para el acceso a los servicios de salud, prácticas invasivas sin consentimiento y trato deshumanizado (maltrato físico, psicológico, lenguaje inapropiado, amenazas). Este Organismo acredita a partir de estos casos violaciones a la libertad y autonomía reproductiva, a elegir el número y espaciamiento de los hijos, al proyecto de vida de las mujeres, a una vida libre de violencia en su modalidad de violencia obstétrica, entre otros.

- **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 diciembre de 2023, se registraron un total de 827 feminicidios y 2,581 homicidios dolosos de mujeres. La sumatoria de estas cifras (3,408) arroja que, en México, durante el año 2023, se cometieron en promedio 9.3 asesinatos de mujeres cada día.

Al respecto, los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, dieron a conocer que, en México, de las mujeres de 15 años y más, 70.1% han enfrentado al menos un incidente de violencia por parte de cualquier agresor, alguna vez en su vida. De éstas, el 51.6% mencionó haber vivido violencia psicológica, el 49.7% sexual, el 27.4% violencia económica, patrimonial o discriminación en el trabajo y el 34.7% violencia física.

## 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 relación con los ámbitos de la violencia, esta encuesta resalta que el ámbito donde las mujeres viven más violencia es el comunitario con 45.6%, seguido del ámbito de la pareja con 39.9%, el escolar con 32.3% y el laboral con 27.9%.

En lo que respecta al abuso sexual infantil, la ENDIREH 2021 señaló que, 12.6% de las mujeres de 15 años y más, sufrieron abuso sexual durante su infancia. Entre estos, los principales agresores son: tíos (20.8%), primos (17.4%), un no familiar (15.8%), desconocido (9.7%), hermano (7.1%), padrastro/madrastra (6.5%), padre (5.2%), abuelo (3.6%), otro familiar (6%), madre (0.6%).

Sobre la violencia contra las mujeres con discapacidad, esta encuesta arroja que el 75.1% de las mujeres con limitación y el 72.6% de las mujeres con discapacidad han vivido al menos alguna manifestación de violencia a lo largo de sus vidas.

En lo que concierne a las mujeres indígenas, la prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de su vida por su situación de pertenencia y habla indígena en el 2021 fue de 67.6% las mujeres que hablan alguna lengua indígena y/o se consideran indígenas; 60.5% las mujeres hablantes de alguna lengua indígena y 67.6% las mujeres que se consideran indígenas.

Finalmente, sobre la violencia contra las mujeres de 60 años y más el 14.6% manifestó haber vivido algún tipo de violencia durante los últimos 12 meses.

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**, para el cumplimiento de sus atribuciones y contribuir en el monitoreo, seguimiento y evaluación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, lleva a cabo las siguientes actividades: monitoreo, seguimiento y evaluación de diversos aspectos relacionados con la igualdad sustantiva y la violencia contra las mujeres, las cuales derivan en estudios, informes y/o diagnósticos en la materia. Monitoreo de la armonización legislativa respecto a tres grandes rubros: igualdad, no discriminación, violencia de género contra las mujeres y derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, acción que se sintetiza en reportes sobre el monitoreo legislativo por entidad federativa. Asimismo, realiza acciones de observancia en el seguimiento de los procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, los cuales se reportan en informes trimestrales sobre la participación de la CNDH en los procedimientos de AVGM. Por su parte, también se informa sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en distintos ámbitos de sus vidas a través del sistema de información contenido en el Atlas de Igualdad y Derechos Humanos del Observatorio Nacional de Derechos Humanos.

La **Dirección de Promoción y Capacitación**, para el cumplimiento de sus labores, realiza diversas actividades como la capacitación, promoción y difusión de los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz dirigidas a los entes obligados a implementar y dar cumplimiento a la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a través de la

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

observancia, el monitoreo y la evaluación, y a la sociedad en general, a nivel nacional. Por lo que, dentro de esas actividades se ven reflejadas la elaboración de herramientas didácticas y propuestas para el diseño de materiales y propuestas los cuales promueven temas de igualdad, no discriminación, y no violencia contra las mujeres y derechos humanos, reforzando con ello la promoción de una cultura de derechos humanos e igualdad entre mujeres y hombres. Por otra parte, se llevan a cabo actividades de vinculación, las cuales son actividades en las que se 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.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, comprometida con la defensa y el respeto a los Derechos Humanos en razón de género, en lo dispuesto en sus artículos 3º y 6º de su Ley, a través de la **Dirección de Quejas del Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, tiene la facultad de conocer de quejas por presuntas violaciones a derechos humanos, primordialmente las que se relacionan con aquellos actos u omisiones de las autoridades que impiden, limitan, vulneran o restringen el acceso a la igualdad sustantiva de las mujeres, en todos los ámbitos y obstaculizan el goce a una vida digna y libre de violencia, al mismo tiempo procurar el acceso a la igualdad sustantiva y la no discriminación por razones de género.

Es por esta razón, que la Dirección de Quejas del PAMIMH implementa acciones de protección y defensa, a fin de salvaguardar la igualdad y la no discriminación, por razón de género, tales como atención a escritos de queja por presuntas violaciones a derechos humanos por razón de género, acompañamiento a víctimas, gestiones telefónicas, visitas in situ, mesas de trabajo con las autoridades, asesorías jurídicas, reportes y fortalecimiento de la atención a víctimas a través de la capacitación a visitadoras y visitadores adjuntos.

En ese sentido, la Dirección de Quejas del PAMIMH, ofrece en el marco del nuevo paradigma de actuación y la nueva misión-visión de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, que tiene que ver con colocar en el centro de atención a las víctimas o a quienes están en riesgo de serlo, priorizando la perspectiva de género, a efecto de garantizar una atención integral que atienda las necesidades, experiencias y contexto de las personas para el pleno respeto de su dignidad humana.

### 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 DE 2024**

##### **Indicador 1. FIN**

Porcentaje del cumplimiento de los entes obligados a la PNMIMH a partir de la contribución del Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH) en la observancia, promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres del año actual con respecto al anterior. (Indicador Anual)

##### **Método de Cálculo:**

Porcentaje del cumplimiento de los entes obligados a la PNMIMH a partir de la contribución del PAMIMH en la observancia, promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres del año actual/



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Porcentaje del cumplimiento de los entes obligados a la PNMIMH a partir de la contribución del PAMIMH en la observancia, promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres del año anterior) *100</p> <p><b>Fórmula:</b> (variable1/variable2) *100 (55/55) *100 =100</p> <p><b>Unidad de medida:</b> Porcentaje. Es un indicador anual su avance se reportará hasta el cuarto trimestre de 2024.</p> <p><b>Información cualitativa:</b></p> <p><b>Avance y explicación de los resultados:</b></p> <p><b>Otros Motivos:</b></p> <p><b>Indicador 2. PROPÓSITO</b> 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 son informadas sobre los productos de seguimiento, evaluación y monitoreo de la PNMIMH con relación a las programadas. (Indicador Anual)</p> <p><b>Método de Cálculo:</b> (Número 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 son informadas sobre los productos de monitoreo, seguimiento y evaluación de la PNMIMH/ Número 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 son programadas para ser informadas sobre los productos de monitoreo, seguimiento y evaluación de la PNMIMH)*100</p> <p><b>Fórmula:</b> (Variable1/Variable2) *100 (172/172) *100=100</p> <p><b>Unidad de medida:</b> Porcentaje. Es un indicador anual su avance se reportará hasta el cuarto trimestre de 2024.</p> <p><b>Información cualitativa:</b></p> <p><b>Avance y explicación de los resultados:</b></p> <p><b>Otros Motivos:</b></p> <p><b>Indicador 3. COMPONENTE A</b> Porcentaje de estudios, documentos de investigación, recomendaciones generales, informes técnicos, diagnósticos y/o plataformas para la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres elaborados con relación a los programados. (Indicador Semestral)</p>

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### Método de Cálculo:

(Número de estudios, documentos de investigación, recomendaciones generales, informes técnicos, diagnósticos y/o plataformas para la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres elaborados/ Número de estudios, documentos de investigación, recomendaciones generales informes técnicos, diagnósticos y/o plataformas para la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres Programados)\*100

**Fórmula:** (Variable1/Variable2) \*100 (6/6) \*100=100

### Unidad de Medida: Porcentaje.

Para el año 2024 se programó la realización de 6 estudios, documentos de investigación, recomendaciones generales, informes técnicos y/o especiales, diagnósticos y/o plataformas para la observancia, seguimiento y evaluación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres para dar cuenta del estado del cumplimiento de la PNMIMH en distintas vertientes, así como dar cuenta de los retos pendientes.

Es un indicador semestral su avance se reportará hasta el segundo trimestre de 2024.

### Información cualitativa:

### Avance y explicación de los resultados:

### Otros Motivos:

### Indicador 4. COMPONENTE B

Porcentaje de servicios de promoción y capacitación sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz proporcionados con relación a los requeridos. (Indicador Trimestral)

### Método de Cálculo:

Número de servicios de promoción y capacitación sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz (conferencia, taller, conversatorio, mesa redonda, foro, seminario u otro) proporcionados/ Número de servicios de promoción y capacitación sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz (conferencia, taller, conversatorio, mesa redonda, foro, seminario u otro) requeridos) \*100

**Fórmula:** (Variable 1/Variable 2) \*100 (97/97)100=100

### Información cualitativa:

Los servicios de promoción realizados por el PAMIMH son acciones que impulsan la consolidación de una cultura de respeto a la dignidad humana e igualdad sustantiva, es por esto, que durante el ejercicio fiscal 2024, se han proyectado una serie de actividades para realizar la promoción, la capacitación y la divulgación de temas como: la no violencia, la no discriminación, derechos humanos de mujeres y hombres, entre otros.

La metodología utilizada para realizar actividades de promoción, capacitación y divulgación puede ser virtual o presencial, a través de conferencias, videoconferencias, talleres, conversatorios, foros, presentaciones de estudios, mesas de análisis, entre otros, estos espacios están enfocados a la reflexión, análisis, actualización, discusión y profesionalización de temas que le conciernen al PAMIMH.

**Población objetivo:** Personal de los entes obligados de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (Organismos Públicos de Derechos Humanos (OPDH), Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) y Sistemas/Consejos/Comisiones Estatales de Igualdad (Sistemas)).

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Población potencial:** Instituciones del orden federal, instituciones académicas y público en general que se encuentren interesadas en la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres; no violencia; no discriminación y los derechos humanos de las mujeres. Así como al personal de las instituciones consideradas como autoridades responsables de violaciones a los derechos humanos de las mujeres.

**En cuanto al impacto esperado:** Contribuir en el reconocimiento de las obligaciones de las instituciones del Estado mexicano en la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos de manera particular de las mujeres de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad a través del impulso de políticas públicas con perspectiva de género.

Así como, contribuir al cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, mediante los servicios de promoción de los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y cultura de paz, con el fin de aportar en el análisis y discusión de los temas especializados en la igualdad sustantiva y generar insumos para la elaboración de propuestas de políticas públicas y cambios legislativos.

#### Avance y explicación de los resultados:

En el primer trimestre de enero a marzo de 2023, se realizaron 31 servicios de promoción y capacitación sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz, respecto a los 30 servicios estimados programados para el primer trimestre, por lo que al 31 de marzo de 2024 se tiene un cumplimiento del 103.33 por ciento de la meta proyectada, en ese periodo.

#### Otros Motivos:

La variación en la variable de denominador se debe a que se reporta el número de servicios de promoción y capacitación sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz requeridos al periodo que se reporta y no a la cifra estimada programada.

#### Indicador 5. COMPONENTE C

Porcentaje de expedientes de queja, inconformidad, orientaciones directas y remisiones en materia de derechos humanos en razón de género concluidos respecto a los expedientes registrados y en trámite. (Indicador Semestral)

#### Método de Cálculo:

(Número de expedientes de queja, inconformidad, orientaciones directas y remisiones en materia de los derechos humanos en razón de género, concluidos/ Número de expedientes de queja, inconformidad, orientaciones directas y remisiones en materia de los derechos humanos en razón de género registrados en el ejercicio y en trámite de ejercicios anteriores) \* 100

#### Fórmula:

$(\text{variable1}/\text{variable2}) * 100$  (608/639)\*100

Al ser un indicador semestral, su avance se reportará al concluir el primer semestre de 2024.

#### Información cualitativa:

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### Avance y explicación de los resultados:

#### Otros Motivos:

#### Indicador 6. ACTIVIDAD A1

Porcentaje de informes de análisis trimestrales de la observancia en el monitoreo de la política de igualdad, no discriminación y no violencia contra las mujeres enviados anualmente a los entes obligados con relación a los programados. (Indicador Trimestral)

#### Método de Cálculo:

(Número de informes sobre el análisis de la observancia en el monitoreo de la política de igualdad, no discriminación y no violencia contra las mujeres por entidad federativa elaborados trimestralmente y enviados de manera anual/ Número de informes sobre el análisis de la observancia en el monitoreo de la política de igualdad, no discriminación y no violencia contra las mujeres por entidad federativa programados trimestralmente y enviados de manera anual) \*100

**Fórmula:** (Variable 1/Variable 2) \*100 (33/33)100=100

#### Información cualitativa:

Sobre este indicador se hace mención que para este 2024 se redefinió la descripción del mismo, aclarando que por informe se entiende todo el proceso que abarca el monitoreo de leyes (fase 1), el monitoreo temático (fase 2), el análisis y la sistematización de la información que da como resultado la elaboración de 33 infografías (fase 3), cuyo objetivo es informar a las autoridades responsables del cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres sobre los avances y retos en materia legislativa vinculados con los derechos humanos de las mujeres.

Se programó la elaboración de 33 informes sobre el análisis de la observancia en el monitoreo de la política de igualdad, no discriminación y no violencia contra las mujeres es de la siguiente manera: nueve en el primer trimestre y ocho en cada uno de los tres trimestres siguientes.

**Tabla. Programación trimestral de elaboración de Informes sobre la observancia en el monitoreo, 2024**

Cronograma de elaboración de informes por trimestre			
PRIMER TRIMESTRE: NORTE 1. Federal 2. Baja California 3. Baja California Sur 4. Chihuahua 5. Coahuila 6. Nuevo León 7. Sinaloa 8. Sonora 9. Tamaulipas	SEGUNDO TRIMESTRE: ESTE 10. Hidalgo 11. Estado de México 12. Morelos 13. Querétaro 14. San Luis Potosí 15. Tlaxcala 16. Puebla 17. Ciudad de México	TERCER TRIMESTRE: OESTE 18. Aguascalientes 19. Colima 20. Durango 21. Guanajuato 22. Jalisco 23. Michoacán 24. Nayarit 25. Zacatecas	CUARTO TRIMESTRE: SUR 26. Campeche 27. Chiapas 28. Guerrero 29. Oaxaca 30. Quintana Roo 31. Tabasco 32. Veracruz 33. Yucatán

### Avance y explicación de los resultados:

Respecto al avance de la meta del primer trimestre, se informa que ésta se cumplió en un 100%. Por su parte, en lo referente a la meta anual, al periodo se presentó un progreso del 27.27 % conforme a lo programado.

ANEXO 2 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>Al 31 de marzo de 2024 se elaboraron nueve (9) informes de análisis de la observancia en el monitoreo de la política de igualdad, no discriminación y no violencia contra las mujeres enviados anualmente a los entes obligados, respecto a los nueve (9) productos programados. Las entidades federativas de las que se realizaron informes fueron: 1) Federal, 2) Baja California, 3) Baja California Sur, 4) Chihuahua, 5) Coahuila, 6) Nuevo León, 7) Sinaloa, 8) Sonora y 9) Tamaulipas.</p> <p><b>Otros Motivos:</b> No aplica, no hay variación de denominador.</p> <p><b>Indicador 7. ACTIVIDAD A2</b> Porcentaje de informes 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 Trimestral)</p> <p><b>Método de Cálculo:</b> (Número de informes sobre la participación de la CNDH en los Procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres elaborados/ Número de informes sobre la participación de la CNDH en los Procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres programados) *100</p> <p><b>Fórmula.</b> (Variable1/Variable2) *100 (4/4) *100=100</p> <p><b>Unidad de Medida.</b> Porcentaje.</p> <p><b>Información Cualitativa:</b> Se programaron 4 informes sobre la participación de la CNDH en los Grupos que dan seguimiento a los procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.</p> <p>Los Grupos Interinstitucionales y Multidisciplinarios tienen como objetivo analizar, valorar y emitir recomendaciones a fin de coadyuvar a la implementación de acciones que se generen con motivo de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres; en los que se presenta una síntesis de los puntos más relevantes tratados en los diversos grupos.</p> <p>Cabe hacer mención que al 31 de marzo de 2024 existen de 25 declaratorias de AVGM en 22 entidades federativas y 5 procedimientos en proceso de determinación para la declaración de alerta. A continuación, se presenta el detalle de estos:</p>			
Tabla. Procedimientos de AVGM al Primer trimestre de 2024.			
Procedimientos de AVGM			
Estado de procedimiento AVGM	de	Número de procedimientos	Entidades federativas
Declaratorias AVGM	de	25 declaratorias en 22 entidades federativas	Baja California (VF), Campeche (VF), Colima (VF), Chiapas (VF), Chihuahua (VF), Durango (VF), Estado de México (VF y desaparición, Guerrero (VF y AC), Jalisco (VF) <sup>20</sup> , Michoacán

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

		(VF), Morelos (VF), Nayarit (VF-desaparición) <sup>21</sup> , Nuevo León (VF), Oaxaca (VF), Puebla (VF), San Luis Potosí (VF), Sinaloa (VF), Sonora (VF), Tlaxcala (VF), Quintana Roo (VF), Veracruz (VF y AC) y Zacatecas (VF).
En proceso de determinación para la declaración de Alerta	5 procedimientos	Puebla (desaparición), Veracruz (desaparición), Sonora (AC) Tabasco (VF), Guanajuato (VF y desaparición)
Amparo interpuesto por organizaciones sociales, para que se declare la Alerta a nivel federal. <sup>22</sup>	1 procedimiento	Ciudad de México (VF)
Solicitud de ampliación de la AVGM	1 procedimiento	Nuevo León (desaparición)
<b>Total</b>	<b>32 procedimientos activos en 25 entidades federativas</b>	

#### Avance y explicación de los resultados:

Respecto al avance de la meta del primer trimestre, se informa que ésta se cumplió al 100.0 por ciento. En lo que respecta a la meta anual se reporta un progreso del 25.0 por ciento de acuerdo con lo programado para el 2024.

Al 31 de marzo de 2024 se elaboró un (1) *Informe sobre la participación de la CNDH en los procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres. Primer trimestre 2024.*

#### Otros Motivos:

No aplica, no hay variación de denominador.

#### Indicador 8. ACTIVIDAD A3

Porcentaje de reportes para el fortalecimiento de los indicadores del Atlas de Igualdad y Derechos Humanos para la observancia en torno a la disminución de las brechas de género y desigualdades, elaborados con relación a los programados. (Indicador Anual)

#### Método de Cálculo:

(Número de reportes para el fortalecimiento de los indicadores del Atlas de Igualdad y Derechos Humanos para la observancia en torno a la disminución de las brechas de género y las desigualdades elaborados/ Número de reportes para el fortalecimiento de los indicadores del Atlas de Igualdad y Derechos Humanos para la observancia en torno a la disminución de las brechas de género y las desigualdades programados) \*100

**Fórmula:** (Variable1/variable2) \*100 (1/1) \*100=100

**Unidad de Medida:** Porcentaje.

Se programó la elaboración de un reporte sobre el fortalecimiento de los indicadores del Atlas de la Igualdad y Derechos Humanos (AIDH). El AIDH concentra el sistema de información que da respuesta a lo señalado por la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su art. 46:

“De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de esta ley, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos es la encargada de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Tiene por objeto la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres, y el efecto de las políticas públicas aplicadas en esta materia”.</p> <p>Es un indicador de medición anual, el cual se reportará hasta el cuarto trimestre de 2024.</p> <p><b>Información cualitativa:</b></p> <p><b>Avance y explicación de los resultados:</b></p> <p><b>Otros Motivos:</b></p> <p><b>Indicador 9. ACTIVIDAD B1</b> Porcentaje de servicios de promoción y capacitación sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz evaluados con respecto al total de los servicios de promoción requeridos. (Indicador Trimestral)</p> <p><b>Método de Cálculo:</b> (Número de servicios de promoción y capacitación sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz, evaluados/ Número de servicios de promoción y capacitación sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz, requeridos) *100</p> <p><b>Fórmula:</b> (Variable1/variable2) *100 (97/97) *100=100</p> <p><b>Nota Técnica.</b> Se refiere a las autoridades del Estado que solicitan, asisten y evalúan los servicios de promoción sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz.</p> <p><b>Unidad de Medida.</b> Porcentaje.</p> <p><b>Información cualitativa:</b> En el primer trimestre de enero a marzo de 2024, se realizaron y evaluaron 31 servicios de promoción y capacitación, respecto a los 31 servicios requeridos al periodo del primer trimestre, lo que representa un cumplimiento del 100.0 por ciento, contando con la participación de 4,427 personas, de las cuales se reportan 1,554 mujeres, 575 hombres, 4 personas que no se identifican con ningún sexo, así como, 2,294 personas que dada la naturaleza de las actividades desarrolladas no se pudo obtener la información desagregada por sexo y edad.</p> <p><b>Impacto esperado:</b> Contribuir en el reconocimiento de las obligaciones de las instituciones del Estado mexicano en la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos en particular de las mujeres de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad a través del impulso de políticas públicas con perspectiva de género.</p> <p>Así como, contribuir al cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, mediante los servicios de promoción y capacitación de los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva, con el fin de aportar en el análisis y discusión de los temas especializados en la</p>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

igualdad sustantiva y generar insumos para la elaboración de propuestas de políticas públicas y cambios legislativos.

De enero a marzo se realizaron y evaluaron 31 servicios de promoción y capacitación de los 30 requeridos, lo que da un cumplimiento del 103.33%. En cuanto a los sectores beneficiados, se encuentran los siguientes: Educación (1) y Servidores públicos (30).

La modalidad de las actividades de promoción y capacitación fue: Programa especial “Defendemos al Pueblo” (1); Taller (3); Conferencia (7) y Videoconferencia (20). Y se capacitaron a personas de los estados de: Ciudad de México, Chiapas, Hidalgo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tlaxcala y Yucatán.

**Avance y explicación de los resultados:** Respecto al periodo que se informa de enero a marzo se realizaron 31 productos y servicios de promoción de los 30 requeridos, lo que representa un cumplimiento del 103.33 por ciento.

**Otros Motivos:** No aplica, no hay variación de denominador.

#### Indicador 10. ACTIVIDAD B2

Porcentaje de herramientas didácticas y propuestas para el diseño de materiales para la promoción y capacitación sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz, elaboradas, con relación a las programadas. (Indicador Trimestral)

#### Método de Cálculo:

(Número de herramientas didácticas y propuestas para el diseño de materiales para la promoción y capacitación de derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz, elaborados/ Número de herramientas didácticas y propuestas para el diseño de materiales para la promoción y capacitación de derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz, programados) \*100

**Fórmula:** (Variable 1/Variable 2) \*100 (28/28) \*100=100

**Nota Técnica:** Se refiere a las herramientas didácticas sobre derechos humanos de las mujeres e igualdad sustantiva elaboradas, son entregadas oportunamente a los entes obligados para su consulta y difusión.

**Unidad de Medida:** Porcentaje.

#### 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).

**Impacto esperado:** A través de la actualización del material y de las herramientas metodológicas, se planea dar a conocer información actualizada sobre los temas igualdad, no discriminación y no violencia contra las mujeres y derechos humanos, reforzando con ello la promoción de una cultura de derechos humanos e igualdad entre mujeres y hombres.

#### Avance y explicación de los resultados:

Respecto al periodo que se informa de enero a marzo se realizaron 10 herramientas didácticas elaboradas, actualizadas y adaptadas, respecto de las 10 herramientas programadas, lo que alcanzó un cumplimiento del 100.0 por ciento. A continuación, se enlistan los temas:

1. Violencia contra las mujeres en el marco de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
2. Derechos humanos 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
<div><div><div>3. Masculinidades.</div><div>4. Derechos de las mujeres indígenas y afrodescendientes.</div><div>5. Violencia sexual: hostigamiento y acoso sexual en espacios laborales (artículo 123 CPEUM, Apartado B).</div><div>6. Derechos políticos, derechos electorales de las mujeres – Violencia política contra las mujeres en razón de género.</div><div>7. Transversalización de la perspectiva de género.</div><div>8. Violencia feminicida.</div><div>9. Actualización de la Caja de Herramientas para la atención de quejas de mujeres con perspectiva de género, enfoque interseccional e intercultural, para el estado de Chihuahua.</div><div>10. Género, igualdad, no discriminación y derechos humanos.</div></div><div><div><b>Otros Motivos:</b> No aplica, no hay variación de denominador.</div><div><b>Indicador 11. ACTIVIDAD B3</b> Porcentaje de vinculaciones con los entes obligados para los servicios de promoción y capacitación sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz, elaboradas, con relación a las solicitadas. (Indicador Trimestral)</div><div><b>Método de Cálculo:</b> (Número de vinculaciones con los entes obligados para los servicios de promoción sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz, elaboradas/ Número de vinculaciones con los entes obligados para los servicios de promoción y capacitación sobre los derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz, solicitadas) *100</div><div><b>Fórmula:</b> (Variable1/variable2) *100 (40/40) *100=100</div><div><b>Nota Técnica:</b> Los entes obligados al cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres participan de manera proactiva en los servicios de promoción sobre derechos humanos de las mujeres para la igualdad sustantiva y para una cultura de paz.</div><div><b>Unidad de Medida:</b> Porcentaje.</div><div><b>Información cualitativa:</b> Las vinculaciones son actividades en las que personal de PAMIMIH interactúa con una o más personas, organizaciones, universidades e instituciones públicas o privadas con el propósito de establecer enlaces para realizar acciones conjuntas en materia de derechos humanos.  Las reuniones de enlace forman parte de las vinculaciones y son reuniones de trabajo en las que personal 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.</div></div></div>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Población objetivo:** Personal de los entes obligados de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres (Organismos Públicos de Derechos Humanos (OPDH), Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) y Sistemas/Consejos/Comisiones Estatales de Igualdad (Sistemas)).

**Población potencial:** Instituciones del orden federal, instituciones académicas y público en general que se encuentren interesadas en política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres; no violencia; 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 el 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, de enero a marzo, se elaboraron 15 actividades de vinculación, respecto a las 15 actividades de vinculación proyectadas, lo que representa un cumplimiento del 100 por ciento.

De enero a marzo se realizaron 15 vinculaciones de las 15 programadas. Los sectores beneficiados fueron: Educación (1) y Servidores Públicos (14) de los cuales son 11 mujeres y 3 hombres; las anteriores se llevaron a cabo en la Ciudad de México.

	Institución	Entidad federativa de la Institución	Actividades
1	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán	Yucatán	1
2	Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí	San Luis Potosí	1
3	Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí	San Luis Potosí	1
4	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Tlaxcala	Tlaxcala	1
5	Comisión de Derecho Humanos del Estado de Hidalgo	Hidalgo	1
6	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Sinaloa	Sinaloa	1
7	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Chiapas	Chiapas	1
8	Colegio de Ciencias y Humanidades, Plantel Sur	Ciudad de México	1
9	Dirección General La Escuela es Nuestra	Ciudad de México	1
10	Petróleos Mexicanos	Ciudad de México	1
11	Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit	Nayarit	1
12	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León	Nuevo León	1
13	Secretaría de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de Jalisco	Jalisco	1

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados			
14	Instituto Hidalguense de las Mujeres	Hidalgo	1
15	Instituto Sudcaliforniano de las Mujeres	Baja California Sur	1

**Otros Motivos:**  
No aplica, no hay variación de denominador.

**Indicador 12 ACTIVIDAD C1**  
Porcentaje de escritos por presuntas violaciones a los derechos humanos en razón de género atendidos con respecto a los solicitados. (Informe Trimestral)

**Método de Cálculo:**  
  
(Número de escritos por presuntas violaciones a los derechos humanos en razón de género, atendidos/  
Número de escritos por presuntas violaciones a los derechos humanos en razón de género, solicitados).

**Fórmula:** (variable1/variable2) \*100 (608/639)\*100

**Unidad de Medida:** Porcentaje.

**Información cuantitativa:**  
Para el primer trimestre de 2024, se alcanzó un cumplimiento del 54.21% por la Dirección de Quejas sobre Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres del PAMIMH, lo anterior, en atención a que se programó como meta trimestral de atenciones la cantidad de 152 escritos por presuntas violaciones a los derechos humanos en razón de género; derivado de lo anterior, para el periodo que se reporta, se contó con un registro de 148 asuntos atendidos que ingresaron a esta Dirección de Quejas sobre Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres del PAMIMH.

Expedientes de queja de enero a marzo de 2024	
Expedientes recibidos y en trámite	Expedientes concluidos
273	148

**Avance y explicación de los resultados:**  
En el ejercicio que se reporta, se tuvo un cumplimiento del 54.21 por ciento, sobre lo concluido 148 expedientes en el primer trimestre de 2024. En relación a la meta trimestral programada del 56.3 por ciento, el cumplimiento de la meta se reporta al 96.28 por ciento, al respecto, es preciso señalar que durante el primer trimestre de 2024, ingresaron 127 escritos de petición a la Dirección de Quejas sobre Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres del PAMIMH, más 146 registrados al 1º de enero de ejercicios anteriores, dando un total de 273 expedientes recibidos y en trámite al periodo; derivado de ello, respecto a la variación de incidencias que se advierte en atención a los ejercicios anteriores de este 2024, en razón de un ingreso mayor en el mes de enero y una disminución en los meses de febrero y marzo, respecto de lo proyectado del ingreso trimestral de 2024. Asuntos que, en su mayoría, son considerados expedientes de remisión; sin embargo, es de señalar que, en cuanto a los asuntos de queja, por su naturaleza, requieren de una atención exacta que conlleva mayor tiempo de integración.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Otros motivos:**

Respecto a la variación de incidencias que se advierte de los ejercicios anteriores de este 2024, se observa que disminuyó la recepción de asuntos relacionados con violencia obstétrica respecto de los programados, lo que hace un cambio de las estadísticas en mención, por lo que para este ejercicio 2024 lo proyectado disminuyó; además, respecto a los asuntos atendidos, es de mencionar que se concluyeron 148 expedientes; en ese contexto, es de aclarar que, por necesidades del servicio, durante el primer trimestre de 2024 fueron reasignados 24 asuntos a otras Áreas de esta Cuarta Visitaduría General.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Observancia:** Los indicadores que se reportan en el primer trimestre se cumplieron al 100%.

**Promoción, capacitación y difusión:** Los indicadores que se reportan en el primer trimestre se cumplieron al 100%.

**Protección:** Los indicadores que se reportan en el primer trimestre se cumplieron al 100%.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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 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:** 101. 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 de PROIGUALDAD

#### Definición de la población objetivo

El universo de la población beneficiaria es la totalidad del personal que integra la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, a saber 1577 personas, de las cuales 825 son mujeres y 752 son hombres

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

En la Comisión Nacional de los Derechos Humanos laboran 1577 personas, de las cuales 825 son mujeres y 752 son hombres. Es decir, de manera global, encontramos que existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Por lo que hace a los niveles de toma de decisión de los puestos de trabajo, al revisar la plantilla de personal, encontramos que, 450 son ocupados por mujeres.

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

Durante los meses de enero a marzo de la presente anualidad, respecto a las acciones afirmativas implementadas, las mismas, no aplican, lo anterior en atención a que de conformidad con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) éstas se refieren a: medidas especiales de carácter temporal para acelerar el ritmo hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, lo que en la especie durante el periodo que se reporta no han tenido verificativo.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de marzo de 2024, se realizaron las actividades que a continuación se describen:

Se elaboró el Programa Anual de Trabajo en materia de igualdad y no discriminación para el periodo 2024. Asimismo, se sostuvieron reuniones de trabajo con la Dirección General de Planeación y Estrategia Institucional en las que se definieron los indicadores para integrar la MIR 2024.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El día 31 de enero de 2024, tuvo lugar la Primera Sesión Ordinaria del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, a fin de continuar con la integración, implementación y ejecución de las prácticas de igualdad y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las personas trabajadoras de esta Comisión, en cumplimiento a lo estipulado en la NMX-R-025-SCFI-2015 Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Durante el presente trimestre, que comprende los meses de enero, febrero y marzo, se beneficiaron 12 personas, de las cuales 11 son mujeres y un hombre, quienes cursaron a través de la plataforma de Profesionalización de este Organismo Público el Taller Modular en Género y Derechos Humanos, con una duración total de 40 horas, divididas en 4 módulos, que funcionan de manera independiente cada uno, de la siguiente manera:

- Módulo 1. Perspectiva de Género (10 hrs).
- Módulo 2. Género y Derechos Humanos (10 hrs).
- Módulo 3. Violencia contra las mujeres (10 hrs).
- Módulo 4. Prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual (10 hrs).

Durante el trimestre que nos ocupa, se impartió el Taller “Entorno Laboral Saludable”, de forma presencial, como parte de las actividades de sensibilización y capacitación para la implementación de la política de igualdad y no discriminación a personal adscrito a distintas Unidades Responsables de esta Comisión Nacional, entre ellas, a la Primera Visitaduría General, Tercera Visitaduría General, Cuarta Visitaduría General, Quinta Visitaduría General, Sexta Visitaduría General, Dirección General de Tecnologías de la Información, y Coordinación General de Especialidades científicas. Beneficiándose a un total de 462 personas, de las cuales 280 son mujeres y 182 hombres.

Así pues, para la impartición del taller en comento, se difundieron diversos materiales, a saber: presentación a efecto de resaltar la información de mayor relevancia, se exhibió a las personas asistentes el contenido audio visual titulado ¿Qué es la comunicación asertiva? <https://www.youtube.com/watch?v=ZgmSfdE2y-s>, y “VBN” <https://youtu.be/axYp908taPA?si=QyLWYGRmjPIKoQ5V> a fin de sensibilizar y generar empatía, así como diversos ejercicios y actividades para fomentar la integración, y por supuesto favorecer herramientas y estrategias para una comunicación constructiva y dinámica con fluidez y calidad que favorezca relaciones empáticas, sin discriminación, libres de juicios y estereotipos, dentro de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Como otra de las actividades se realizaron campañas de sensibilización, a través de la difusión de infografías, remitidas a todo el personal de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, entre ellas en las materias de:

- 1.- Igualdad y no discriminación, recogió 949 visitas.
- 2.- Día naranja, recibió 200 visitas.
- 3.-Corresponsabilidades, acumuló 41 visitas.

Visitas que registró y reportó a esta Unidad Técnica para la Igualdad de Género la Dirección de Sistematización de la Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones.

Del 8 al 15 de marzo de la presente anualidad, se realizaron diversas actividades, en el marco del día 8 de marzo “Día Internacional de la Mujer” con el propósito de visibilizar y conmemorar esta fecha, fueron colocadas banderas moradas en las sedes y Oficinas Regionales de esta Comisión Nacional, de igual manera durante toda la semana se llevaron a cabo conversatorios, exposiciones artísticas, performance, cine-debate, y obra de teatro en la que se vieron beneficiadas 267 personas servidoras públicas de este Organismo Nacional Autónomo, de las cuales 215 fueron mujeres y 52 hombres.

Asimismo, en el marco del Día Internacional de la Mujer se generaron infografías relativas a logros históricos de las mujeres que se difundieron vía correo electrónico institucional masivo fomentando e impulsando espacios de sensibilización y reflexión que susciten y favorezcan el respeto a la diversidad e igualdad 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
<p>oportunidades, a la atención y erradicación de la violencia, así como de la discriminación, al interior de esta Comisión Nacional.</p> <p>Es importante destacar que se dio seguimiento a las 5 salas de lactancia que se encuentran a disposición del personal de este Organismo Público Autónomo, así como de las personas usuarias que así lo solicitan, en las sedes ubicadas en Ciudad de México (edificios Fix Zamudio y Marco Antonio Lanz Galera), así como en las Oficinas Regionales con domicilio en Ciudad Juárez, Tijuana y Mérida Yucatán, detectándose una excelente gestión por parte del personal de recepción, para llevar a cabo el registro del personal que utiliza el espacio, así como la coordinación de horario de las personas usuarias, es importante señalar que las salas se encuentran en buenas condiciones de infraestructura e higiene y que se reporta se asean todos los días, llevándose acabo 5 registros. Igualmente, se dio seguimiento a las solicitudes de permisos de paternidad, reportándose 2.</p> <p>En el carrusel del intranet de la página web de esta Comisión Nacional se publicó invitación dirigida a las personas servidoras públicas de este Organismo Nacional a consultar la Política en Igualdad y No Discriminación, acumulándose un total de 160 visitas, de conformidad con lo reportado por la Dirección de Sistematización de la Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones.</p> <p>Por lo que hace al monitoreo de casos en materia de hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual, es preciso señalar que se ha brindado la atención correspondiente de conformidad con lo previsto por el Protocolo para la Prevención y Atención del Hostigamiento y/o Acoso, Sexual y/o Laboral, a través de las instancias previstas para tal efecto y que la Unidad Técnica para la Igualdad de Género ha brindado la asesoría a las y los integrantes de los Subcomités de Intervención para Presuntos Casos de Hostigamiento y/o Acoso, Sexual y/o Laboral y al Subcomité de Quejas y Denuncias por asuntos éticos y de conducta en las distintas sesiones ordinarias y extraordinarias a las que fue convocada.</p> <p>Se rinde el primer informe trimestral que comprende los meses de enero a marzo de la presente anualidad respecto a la implementación de la política de igualdad y no discriminación con perspectiva de género y que incluye y describe cada una de las acciones llevadas a cabo en este Organismo Público Autónomo y el cumplimiento dado a cada uno de los indicadores programados durante el 2024.</p>

Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>Una oportunidad que traerá grandes beneficios será la continuación de vinculación con la Red de Género y las Diversidades, toda vez que esta coadyuvará con la Unidad Técnica para la Igualdad de Género en la operación e implementación de los ejes temáticos con los que esta Unidad Técnica para la Igualdad de Género ha empezado a trabajar este 2024. Abarcan temas como son: la inclusión y no discriminación, comunicación con perspectiva de género, Igualdad laboral y no discriminación, fomento al entorno laboral saludable, corresponsabilidad familiar, protocolos de acoso y hostigamiento y de primer contacto a través de capacitaciones y difusión de materiales relativos a estos. Con estas actividades rectoras 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 PASH.</p>

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

Igualmente, se continuará contribuyendo al fortalecimiento en la transversalización de la perspectiva de género en este Organismo Nacional Autónomo con el impulso de las capacitaciones en línea del personal de las Oficinas Regionales durante el segundo, tercer y cuarto trimestre del 2024.

Así mismo, se continuará con la vigilancia del cumplimiento de cada uno de los puntos referentes a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No discriminación para refrendar el compromiso de esta institución en Igualdad en coordinación con las diferentes Unidades Responsables.

Por otro lado, esta Unidad Técnica para la Igualdad de Género seguirá participando en la aplicación de diagnósticos de ambiente laboral para determinar los puntos que deberán reforzarse en cada Unidad Responsable.



**ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 103. 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 “CPS Femenil”, Morelos. Se cuenta con una población de 1,182 mujeres privadas de la libertad.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
<p>Información del Cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional advierte que, al mes de febrero de 2024, se cuenta con una población de 1,182 mujeres privadas de la libertad, las cuales requieren atención médica especializada para la mujer, por ejemplo, estudios para la detección temprana de lesiones y cáncer de mama, diagnóstico necesario para la población femenil que debe efectuarse como mínimo una vez al año.</p> <p>Para garantizar el acceso a los servicios de detección de cáncer de mama de las mujeres privadas de la libertad del CEFERESO No. 16, la Dirección General de Política y Desarrollo Penitenciario y el Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social (OADPRS) han gestionado la realización de campañas de salud y traslados de las PPL al Centro de Atención para la Salud de la Mujer (CAPASAM) para recibir atención médica especializada.</p> <p>Para el caso de los traslados de las PPL a clínicas del sector salud u hospitales o laboratorio privados, se requiere realizar un trámite ante las autoridades penitenciarias para obtener una autorización de egreso temporal (la gestión puede durar hasta 30 días) en función del protocolo de traslado. La autorización implica que el Centro organice y disponga de los recursos para llevar a cabo el traslado de las mujeres privadas de la libertad. lo que resulta ser complejo y tardado.</p>

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

En ese orden de ideas, es recomendable realizar los estudios al interior del Centro con tecnología propia capaz de realizar exámenes de detección de cáncer de mama a la población reclusa en el CEFERESO No. 16 “CPS-Femenil Morelos”. Con la adquisición un equipo médico especializado que permita detectar este padecimiento de manera oportuna y disponer de un tratamiento adecuado, de este modo la probabilidad de controlar la enfermedad es elevada, reduciendo los costos económicos, emocionales y sociales.

Las oportunidades para tener acceso a un estudio de diagnóstico de detección de cáncer de mama se ven comprometidas por la condición de internamiento de las mujeres privadas de la libertad, lo que evidentemente representa una condición de desigualdad social que repercute directamente en la condición de salud de las mujeres.

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

No Aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el primer trimestre de 2024, la Dirección General de Política y Desarrollo Penitenciario continuó con el seguimiento de las gestiones para implementar el proyecto de inversión de adquisición de un Sistema de documentación de lesión de pecho para el diagnóstico de cáncer de mama a favor de las mujeres privadas de la libertad en el CEFERESO Núm. 16 “CPS Femenil”, Morelos.

En el primer trimestre, en la calendarización de acciones a realizar por parte de la Dirección General de Política y Desarrollo Penitenciario para el ejercicio 2024, se programó la gestión de Campañas de Salud dirigidas a las mujeres; así como el diseño y aplicación de un cuestionario sobre aspectos de salud de las personas privadas de la libertad (PPL), con la finalidad de contar con un prediagnóstico del eje de salud.

El 19 de marzo del presente, se registró en la plataforma de INMUJERES la acción estratégica de la SSPC, denominada: “Realizar estudios para la detección de lesiones de pecho de las mujeres privadas de la libertad del Centro Federal de Readaptación Social (CEFERSO) No. 16 CPS Femenil, Morelos”; lo anterior en el marco de la política pública de perspectiva de género a favor de las mujeres privadas de su libertad, sus hijas e hijos respecto a su condición de internamiento, así como en la formación del personal penitenciario.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

#### Oportunidades:

- Se aumenta la capacidad de atención médica especializada a mujeres privadas de la libertad por parte del Centro Federal Penitenciario (CEFERSO) No. 16 “CPS Femenil”, Morelos.
- Los procesos para la programación y realización de estudios para la detección de lesiones de pecho y cáncer de mama serán más eficaces.
- La realización de estudios para la detección de cáncer de mama al interior del Centro Penitenciario permitirá el ahorro de recursos institucionales, que podrán ser redireccionados a otras acciones a favor de las mujeres privadas de la libertad.
- Contribuye a incrementar las habilidades y competencias de los trabajadores de la salud, al conocer y capacitarse sobre nuevas tecnologías para la detección de lesiones de pecho.

#### Obstáculos:

- No contar con los recursos humanos para la aplicación de los estudios para la detección de lesión de pecho.
- No contar con la participación de las mujeres privadas de la libertad en la realización de estudios para la detección de lesiones de pecho.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad 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)

No Aplica

### 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 2024, se realizó la capacitación de 13 grupos policiales, conforme a lo siguiente:

Del 22 al 26 de enero de 2024, se realizó el curso-taller del Protocolo Nacional para la Actuación Policial en casos de Violencia contra las Mujeres y Feminicidio, donde participaron 19 elementos (15 mujeres y 4 hombres), instructores/policias estatales de Tlaxcala.

Del 12 al 16 de febrero de 2024, se realizó el curso-taller del Protocolo Nacional para la Actuación Policial en casos de Violencia contra las Mujeres y Feminicidio, donde participaron 24 elementos (7 mujeres y 17 hombres), instructores/policias estatales de Michoacán.

Del 19 al 23 de febrero de 2024, se realizó el curso-taller del Protocolo Nacional para la Actuación Policial en casos de Violencia contra las Mujeres y Feminicidio, donde participaron 8 elementos (3 mujeres y 5 hombres), instructores/policias municipales de Tijuana, B.C.

Del 26 de febrero al 2 de marzo de 2024, se realizó el curso-taller del Protocolo Nacional para la Actuación Policial en casos de Violencia contra las Mujeres y Feminicidio, donde participaron 59 elementos (25 mujeres y 34 hombres) Instructores/policias estatales de Coahuila, Durango, Nuevo León, San Luis Potosí, Tamaulipas y policias municipales de Monterrey, N.L., Santa Catarina N.L., Guadalupe N.L., Juárez N.L. y Durango, Dgo.

Del 11 al 15 de marzo de 2024, se realizó el curso-taller del Protocolo Nacional para la Actuación Policial en casos de Violencia contra las Mujeres y Feminicidio, donde participaron 22 elementos (9 mujeres y 13 hombres), Instructores/policias estatales de Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Sinaloa y Sonora.

Conforme a lo anterior, en el primer trimestre se realizó la capacitación

### 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:** Becas de Posgrado y Apoyos a la Calidad

**Ramo:** 38 Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación

**Clave de la UR:** 90X

**Nombre de la UR:** Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías

**Clave del Pp:** S190

**Nombre del Pp:** Becas de Posgrado y Apoyos a la Calidad

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 193. Becas de apoyo a madres mexicanas jefas de familia para fortalecer su desarrollo profesional.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres madres mexicanas responsables 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 mujeres y hombres, 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 la igualdad de 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 de entre 15 y 17 años se encuentran en atraso escolar, 7.37% de los hombres y 4.61% de las mujeres.

Al cierre del segundo trimestre de 2024, se tiene un total de 2,407 becarias vigentes. En la tabla 1 se presenta la distribución de las Becas Vigentes de Apoyo a Madres Mexicanas Jefas de Familia para fortalecer su desarrollo profesional vigentes al cierre del segundo trimestre, desagregado por entidad federativa.

Ubicación Geográfica de la Institución	Total
Guerrero	417
Sinaloa	401
Michoacán	224
Ciudad de México	198
Estado de México	192
Jalisco	139
Puebla	136
Veracruz	97
Tlaxcala	75
Hidalgo	65
Chihuahua	63
Chiapas	56
Campeche	44
Sonora	41
Tabasco	33
Zacatecas	33
Morelos	27
Oaxaca	26
Durango	22
Quintana Roo	18
Guanajuato	16
Tamaulipas	15
Colima	12
San Luis Potosí	12
Nayarit	10
Aguascalientes	10
Yucatán	10

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	
Baja California Sur	8
Baja California	3
Coahuila	2
Querétaro	2
Total de becarias	2,407
<b>Fuente:</b> Listados de becas administradas con fecha de corte al 30 de junio de 2024. Elaborado por la CPFyCC-Conahcyt	
En la tabla 2 se presenta la distribución de las Becas Vigentes de Apoyo a Madres Mexicanas Jefas de Familia para fortalecer su desarrollo profesional vigentes al cierre del segundo trimestre, desagregado por área del conocimiento.	
Área del Conocimiento	Total
V. Ciencias Sociales	1,125
III. Medicina y Cs. de la Salud	495
VII. Ingenierías	315
IV. Humanidades y Cs. de la Conducta	300
VI. Biotecnología y Cs. Agropecuarias	101
II. Biología y Química	43
I. Físico Matemáticas y Cs. de la Tierra	28
Total	2,407
<b>Fuente:</b> Listados de becas administradas con fecha de corte al 30 de junio de 2024. Elaborado por la CPFyCC-Conahcyt	

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
Eliminar las brechas discriminatorias hacia las mujeres es una tarea de enorme relevancia. Por una parte, las asimetrías que derivan de la discriminación conducen a que las mujeres, históricamente marginadas, vean desaprovechados sus talentos y truncados sus planes de vida.
Esta situación genera encono y resentimientos que impiden la solidaridad y la cohesión social. Por otra parte, desperdiciar el potencial de un alto porcentaje de la sociedad limita el crecimiento del país como un todo.

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

La complejidad del fenómeno es tal que no depende únicamente de decisiones conscientes o actos intencionales, sino que está inscrito en el funcionamiento cotidiano de nuestra sociedad y sus instituciones. Para la consolidación de un México igualitario es fundamental que todas las instituciones, tanto privadas como públicas, participen en la lucha antidiscriminatoria.

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 29 de diciembre de 2023, señala que el Pp. S190 se rige por los criterios de igualdad y no discriminación, sea ésta motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición o clase 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.

De igual manera, se deberán contemplar acciones afirmativas que contribuyan a la equidad social y a la reducción de las desigualdades sociales, culturales y económicas en las actividades de humanidades, ciencias, tecnologías e innovación, especialmente en materia de equidad de género e inclusión social a las personas pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas.

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

Durante el segundo trimestre de 2023, 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 personas becarias Conahcyt.

Derivado de lo anterior, durante el segundo trimestre de 2024 se cuenta con un total de 2,848 becas de apoyo a madres mexicanas jefas de familia administradas.

En la Tabla 2 se presenta la distribución de las Becas de Apoyo a Madres Mexicanas Jefas de Familia para fortalecer su desarrollo profesional Administradas al cierre del segundo trimestre de 2024, desagregado por área del conocimiento.

Área del Conocimiento	Total
V. Ciencias Sociales	1,343
III. Medicina y Cs. De la Salud	546
VII. Ingenierías	405
IV. Humanidades y Cs. De la Conducta	342
VI. Biotecnología y Cs. De la Tierra	117
II. Biología y Química	55
I: Físico Matemáticas y Cs. De la Tierra	40
<b>Total</b>	<b>2,848</b>

**Fuente:** Listados de becas administradas con fecha de corte al 30 de junio de 2024. Elaborado por la CPFyCC-Conahcyt



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>El pasado 29 de febrero de 2024, se publicó la convocatoria Becas y Apoyos Complementarios para la Inclusión para otorgar Becas y Apoyos a Madres Mexicanas Jefas de Familia para Fortalecer su Desarrollo Profesional, sin embargo, durante el mes de junio comenzaron a recibirse las solicitudes en dicha modalidad de beca, contribuyendo a que las mujeres continúen cursando estudios profesionales y de esta manera poder facilitar su inserción en el mercado laboral y promoviendo la igualdad y acceso a estudios de primer nivel a fortalecer sus competencias académicas.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>Con el amplio periodo que existe entre la publicación de la convocatoria y el periodo de recepción de solicitudes, se espera que haya una mayor respuesta por parte de la ciudadanía para solicitar un apoyo en esta modalidad de beca.</p>

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Becas de Posgrado y Apoyos a la Calidad

**Ramo:** 38 Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación

**Clave de la UR:** 90X

**Nombre de la UR:** Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías

**Clave del Pp:** S190

**Nombre del Pp:** Becas de Posgrado y Apoyos a la Calidad

**Tipo de acción:** 101. 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

Mujeres indígenas mexicanas que se encuentran cursando estudios de Posgrado en México o mujeres indígenas interesadas en realizar estudios de posgrado.

#### 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 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)

Eliminar las brechas discriminatorias hacia las mujeres es una tarea de enorme relevancia. Por una parte, las asimetrías que derivan de la discriminación conducen a que las mujeres, históricamente marginadas, vean desaprovechados sus talentos y truncados sus planes de vida.

Esta situación genera encono y resentimientos que impiden la solidaridad y la cohesión social. Por otra parte, desperdiciar el potencial de un alto porcentaje de la sociedad limita el crecimiento del país como un todo. La complejidad del fenómeno es tal que no depende únicamente de decisiones conscientes o actos intencionales, sino que está inscrito en el funcionamiento cotidiano de nuestra sociedad y sus instituciones. Para la consolidación de un México igualitario es fundamental que todas las instituciones, tanto privadas como públicas, participen en la lucha antidiscriminatoria.

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 29 de diciembre de 2023, señala que el Pp. S190 se rige por los criterios de igualdad y no discriminación, sea ésta motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición o clase 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.

## 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 igual manera, se deberán contemplar acciones afirmativas que contribuyan a la equidad social y a la reducción de las desigualdades sociales, culturales y económicas en las actividades de humanidades, ciencias, tecnologías e innovación, especialmente en materia de equidad de género e inclusión social a las personas pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas y afro mexicanas.

A través del programa de Apoyo a personas indígenas beneficiadas por el Conahcyt con una beca de posgrado nacional, se busca contribuir a la equidad social y a la reducción de desigualdades sociales, culturales y económicas, en actividades de humanidades, ciencias, tecnologías e innovación.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzado

El pasado 29 de febrero de 2024, se publicó la convocatoria Becas y Apoyos Complementarios para la Inclusión para otorgar Apoyos Complementarios para personas indígenas de nacionalidad mexicana estudiantes de posgrado, sin embargo, a partir del mes de junio se comenzaron a recibir las solicitudes en dicha modalidad de beca, contribuyendo a que las personas indígenas continúen cursando estudios profesionales y de esta manera poder facilitar su inserción en el mercado laboral y promoviendo la igualdad y acceso a estudios de primer nivel a fortalecer sus competencias académicas.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Derivado de la reestructuración que se está realizando en el Programa, la Convocatoria de Incorporación de Mujeres Indígenas a Posgrado, no se ha emitido.

Sin embargo, se emitió la Convocatoria denominada "Becas y Apoyos Complementarios para la Inclusión", en su modalidad de apoyos complementarios para personas indígenas de nacionalidad mexicana estudiantes de posgrado.

Dichos Apoyos Complementarios, están destinados para que los becarios, estén en posibilidad de adquirir equipos de cómputo, pagar sus proyectos de investigación o financiar sus trámites de titulación.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Becas de Posgrado y Apoyos a la Calidad

**Ramo:** 38 Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación

**Clave de la UR:** 90X

**Nombre de la UR:** Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías

**Clave del Pp:** S190

**Nombre del Pp:** Becas de Posgrado y Apoyos a la Calidad

**Tipo de acción:** 101. 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

La Población Objetivo de la acción 339. "Becas de estudios de posgrado para mujeres", es el subconjunto de la población potencial de mujeres que cumplen con los criterios de elegibilidad establecidos en el Reglamento de Becas del Conahcyt y, en su caso, la convocatoria o el convenio de colaboración correspondiente y en la demás normativa aplicable. Además, de aquella población beneficiaria en ejercicios fiscales anteriores que aun tengan apoyos vigentes.

Esta definición, está en función de lo establecido en 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 29 de diciembre de 2023, la población objetivo es "Las personas de nacionalidad mexicana que cuenten con estudios de licenciatura terminados o en curso que sean estudiantes de posgrado o que colaboren en proyectos y actividades de investigación humanística o científica, desarrollo tecnológico e innovación en universidades, instituciones de educación superior o centros de investigación nacionales o extranjeros.

Así como las personas de nacionalidad extranjera que realicen estudios de posgrado o colaboren en proyectos y actividades de investigación humanística o científica, desarrollo tecnológico e innovación en universidades, instituciones de educación superior o centros de investigación del sector público en México.

#### 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

**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**

nivel educativo permite el fortalecimiento de la comunidad científica y de conocimiento. Sin embargo, la proporción de mujeres que tienen un posgrado en México son bajas.

De acuerdo con información de la UNESCO (2012), el índice de paridad de género (IPG)<sup>34</sup> en la matrícula de educación terciaria a nivel mundial pasó de 0.74 a favor de los hombres en 1970, a 1.08 en 2009. Sin embargo, la UNESCO también reporta que la participación de mujeres 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 Humanidades, Ciencias y Tecnologías (Conahcyt), 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 2024, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público autorizó un presupuesto de \$13,772,679,887.00 para el Pp. S190, de los cuales, cerca de la mitad (\$6,807,353,903) 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-

<sup>34</sup> El índice de paridad de género (IPG) es la razón de mujeres entre hombres, en consecuencia, es uno cuando el número de hombres y mujeres es igual, menor que uno cuando hay más presencia masculina y mayor que uno cuando hay más presencia de mujeres.

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

2024", uno de los objetivos prioritarios es Promover la formación y actualización de especialistas de alto nivel en investigación científica, humanística, tecnológica y socioeconómica que aporten a la construcción de una bioseguridad integral para la solución de problemas prioritarios nacionales, incluyendo el cambio climático y así aportar al bienestar social. En específico, de acuerdo con la línea de acción 1.4.4 de la estrategia 1.4, se busca abatir la brecha de participación de las mujeres y de las mujeres indígenas en particular en el posgrado como elemento clave del desarrollo de capacidades en las regiones con mayor índice de marginación.

- 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 Conahcyt 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 Conahcyt 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. En 2023, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público autorizó un presupuesto de \$13,138,649,421.00 para el Pp. S190, de los cuales, cerca de la mitad (\$6,355,183,751.00). En 2024 la Secretaría de Hacienda y Crédito Público autorizó un presupuesto de \$13,772,679,887.00 para el Pp. S190, de los cuales, cerca de la mitad (\$6,807,353,903) se etiquetó para contribuir firmemente a la Igualdad entre mujeres y hombres se etiquetó para contribuir firmemente a la Igualdad entre mujeres y hombres. Con esta acción, el Conahcyt 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 Conahcyt, 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 Conahcyt reitera que, en el proceso de evaluación y selección de Personas 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

**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)
<p>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 Conahcyt 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.</p> <p>f) Medición de los resultados con enfoque de género dentro de los Informes Trimestrales de Actividades. A partir del 4to trimestre de 2019, la Coordinación de Apoyos a Becarios e Investigadores incorpora dentro de su Informe Trimestral de Actividades, los resultados que se obtuvieron durante cada trimestre con una perspectiva de género; medir los resultados entre hombres y mujeres permite contar con un diagnóstico de cómo se encuentra la situación actual del Programa y, con ello, tener insumos necesarios que permitan definir de manera precisa los retos a futuro y la construcción de políticas públicas para promover la igualdad entre mujeres y hombres.</p>

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p><b>1. Variables explicativas</b></p> <p>Durante el segundo trimestre de 2024, 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 Conahcyt.</p> <p>Derivado de lo anterior, durante el segundo trimestre de 2024, se cuenta con un total de 63,492 becas de posgrado administradas; de éstos, 31,537 fueron becas para mujeres, lo que equivale a 49.7 por ciento, lo que da cuenta de un importante balance de género entre las personas beneficiarias del Programa. Asimismo, en el segundo trimestre de 2024, se registraron 6,521 becas nuevas de posgrado, de las cuales, 3,220 becas nuevas fueron asignadas a mujeres, lo que significa que, 49.4 por ciento de las nuevas becas asignadas en este trimestre fueron otorgadas a mujeres.</p> <p>Con relación a los indicadores comprometidos, en el segundo trimestre de 2024 se asignaron 2,271 becas nuevas para cursar estudios a nivel de doctorado, de estas, 1,075 fueron destinadas a mujeres, lo que significa 47.3% de las becas nuevas asignadas resultado que está .3 decimales porcentuales por arriba de la meta esperada para el trimestre (47 por ciento). En el segundo trimestre, se asignaron 3,826 becas nuevas para cursar estudios a nivel de maestría, de estas, 1,895 fueron destinadas a mujeres, lo que significa 3.5 puntos porcentuales por debajo de la meta esperada para el trimestre (53 por ciento). Por lo que respecta al indicador de becas de especialidad al cierre del segundo trimestre se asignaron 424 becas nuevas, de estas, 250 fueron destinadas a mujeres, lo que significa 59% de las becas nuevas asignadas resultado que está 6 puntos porcentuales por debajo de la meta esperada para el trimestre (65 por ciento).</p>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En la Tabla 1 se presenta la distribución de las Becas de Posgrado Administradas al cierre del segundo trimestre de 2024, desagregada por área del conocimiento y sexo.

**Tabla 1.** Distribución de Becas de Posgrado Administradas por Área del Conocimiento y sexo en el segundo trimestre de 2024

Área del Conocimiento	Mujeres	Hombres	Total
I. Físico Matemáticas Y Cs. De La Tierra	1,441	2,748	4,189
II. Biología Y Química	4,376	3,734	8,110
III. Medicina Y Cs. De La Salud	4,200	2,804	7,004
IV. Humanidades Y Cs. De La Conducta	6,699	5,016	11,715
V. Ciencias Sociales	6,865	6,182	13,047
VI. Biotecnología Y Cs. Agropecuarias	3,737	2,984	6,721
VII. Ingenierías	4,219	8,487	12,706
<b>Total</b>	<b>31,537</b>	<b>31,955</b>	<b>63,492</b>

**Fuente:** Listados de becas administradas con fecha de corte al 30 de junio de 2024. Elaborado por la CABI-Conahcyt.

### 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, como se pudo apreciar en los resultados de los indicadores, las metas alcanzadas al cierre del segundo trimestre de 2024, uno de los tres indicadores se encuentra por arriba del umbral comprometido, los dos indicadores restantes se encuentran por debajo del umbral comprometido. En los dos casos, estos resultados pueden explicarse debido a que, el proceso de recepción de solicitudes se encuentra en proceso.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

#### Oportunidades:

Derivado de la acción implementada por el Conahcyt de eliminar la intermediación de las coordinaciones académicas en la postulación de las personas aspirantes a una beca Conahcyt, se ha incrementado el número de solicitudes recibidas y, por ende, el número de personas beneficiarias con una beca de posgrado, impulsando así la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el acceso a estas.



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. 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 (ENOE) dota a las Instituciones de información estadística cuyos indicadores han sido realizados con enfoque de género.

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

La información estadística obtenida de la ENOE, 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, que permiten evidenciar diferencias por sexo; lo que permitirá realizar la evaluación de los programas que implementan las dependencias responsables.

Esta labor también responde los Lineamientos para Incorporar la Perspectiva de Género en el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG) atribuibles al INEGI y a todas aquellas Unidades del Estado que tengan a cargo diseñar, producir, integrar y difundir Información de Interés Nacional, recientemente incorporados al marco normativo que rige la producción de estadísticas oficiales en México.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se actualizaron en mayo de 2024 una serie de indicadores con enfoque de género, a partir de la información captada en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), correspondientes al primer trimestre de 2024, 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 primer trimestre de 2024, se localizan en la liga siguiente:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

También se publicó la base de datos de la ENOE con la información levantada en el primer trimestre de 2024 la cual puede ser consultada en la siguiente ruta:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Los resultados del primer trimestre de 2024 de la ENOE 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 se actualizan cada trimestre y la serie en estos momentos va del primer trimestre de 2005 al primer trimestre de 2024.

Esta encuesta genera y publica resultados cada trimestre lo cual permite hacer un análisis periódico y oportuno de la dinámica del mercado laboral y su evolución para proporcionar con esto la oportunidad de analizar las modificaciones y progresos que en dicho ámbito tienen los programas encaminados a coadyuvar en la equidad de género.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El INEGI no ha encontrado obstáculo alguno para el levantamiento y procesamiento de información requerida.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Producción y difusión de información estadística y geográfica

**Ramo:** 40 Información Nacional Estadística y Geográfica

**Clave de la UR:** 100

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía

**Clave del Pp:** P002

**Nombre del Pp:** Producción y difusión de información estadística y geográfica

**Tipo de acción:** 101. 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 2024).

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

La ENIGH incorpora una orientación de género, sobre el comportamiento de los ingresos y gastos de los hogares en cuanto a su monto, procedencia y distribución; en productos y servicios de los integrantes de los hogares desagregados por sexo, en rubros seleccionados de los apartados de cuidados personales, educación, cultura y recreación, prendas de vestir, calzado y accesorios y salud.

Adicionalmente, integra información sobre las características ocupacionales y sociodemográficas de los integrantes del hogar, uso del tiempo y salud (atención médica, salud preventiva y previsión social); así como las características de la infraestructura de la vivienda y su equipamiento.

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

Con la finalidad de proporcionar a los usuarios información estadística útil, oportuna y confiable desglosada por sexo, orientada a medir los progresos realizados en la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y la eficacia de las medidas especiales de carácter temporal, el INEGI ha llevado a cabo acciones para diseñar la desagregación de preguntas, en el ámbito de la información captada por la ENIGH que permiten evidenciar diferencias por sexo; lo que permitirá realizar la evaluación de los programas que implementan las dependencias responsables.

Esta labor también responde a los Lineamientos para Incorporar la Perspectiva de Género en el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG) atribuibles al INEGI y a todas aquellas Unidades del

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

Estado que tengan a cargo diseñar, producir, integrar y difundir Información de Interés Nacional, recientemente incorporados al marco normativo que rige la producción de estadísticas oficiales en México.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2024, se llevaron a cabo diversas actividades:

Se actualizaron los materiales para la captación de la información de la ENIGH 2024, con la cual se generarán los tabulados e informes para 2025, en los que se incluye la presentación de información con enfoque de género.

Se comenzó con la capacitación central a las figuras operativas responsables de cada entidad, con la finalidad de homologar criterios metodológicos de cara al levantamiento de la ENIGH 2024.

Asimismo, en el trimestre de abril a junio de 2024, se elaboraron tabulados con enfoque de género para atender requerimientos especiales tanto internos como externos del proyecto ENIGH, estos tabulados son:

- Ingresos disponibles por grupos de edad y sexo.
- Tasas brutas de escolaridad de la población con discapacidad que asiste al sistema regular de educación por tamaño de localidad y sexo.
- Nivel de estudios de la población con discapacidad por tamaño de localidad y sexo.
- Tasa de ocupación de la población con discapacidad por tamaño de localidad y sexo.
- Población en hogares unipersonales, así como sus ingresos y sus gastos por sexo.
- Ingreso por trabajo de aquellas personas que perciben Comisiones y Propinas por sexo, grupos de edad y clasificación SCIAN.

### 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 331. Sistema Integrado de Estadísticas de Violencia contra las Mujeres (SIESVIM)

#### Definición de la población objetivo

El 6 de noviembre de 2017, el INEGI puso a disposición de la sociedad mexicana, el Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (SIESVIM), el cual tiene como objetivo principal poner al alcance del público, en una misma herramienta de consulta y de manera integrada, un conjunto amplio de estadísticas derivadas de las principales fuentes de información del país, que permitan dar cuenta de la violencia ejercida en contra de las mujeres, sobre la magnitud, las formas y manifestaciones en la que ocurre, la cual será un referente importante para apoyar y sustentar la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas encaminadas a erradicar la violencia contra las mujeres.

Así como atender y dar cumplimiento a las observaciones emitidas por el Comité de Expertas para el seguimiento y cumplimiento de la CEDAW.

Esta información es de enorme utilidad para las instituciones del sector público de los tres órdenes de gobierno y de los tres poderes, así como para el sector académico y de investigación; las organizaciones de la sociedad civil y la sociedad en su conjunto.

El INEGI proporcionará a las Instituciones públicas, académicas y sociales, información estadística sobre la violencia contra las mujeres por razones de género, proveniente de distintas fuentes de información, tanto producidas por el INEGI como de otras instituciones como la SSA, la SEP, la SEGOB o Inmujeres<sup>35</sup>, a través del SIESVIM.

<sup>35</sup> La información que se retoma de Inmujeres para el SIESVIM son los Boletines, Cuadernillos y Estudios sobre el tema, los cuales se ubican en la Sección: Boletines y Estudios del Menú Principal del SIESVIM.

<https://sc.inegi.org.mx/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>

### Definición de la población objetivo

<https://sc.inegi.org.mx/SIESVIM/>

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

El INEGI mantiene su compromiso de continuar generando información estadística sobre la situación de violencia que enfrentan las mujeres en nuestro país a fin de proporcionar herramientas para el diseño y definición de acciones para prevenir, atender y eliminar la violencia contra las mujeres. Estos esfuerzos han sido acompañados y apoyados por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y de otras instituciones nacionales e internacionales.

La generación de información sobre la violencia contra las mujeres tiene poco más de dos décadas, 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 cinco encuestas (2003, 2006, 2011, 2016 y 2021) 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)

N/A

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2024, las actividades realizadas se enfocaron en mantener actualizados los contenidos del Sistema para ofrecer información pertinente a las personas usuarias; así como en una revisión minuciosa de los indicadores (tema 1: Situación de la violencia, tema 2: Daños y consecuencias; tema 3: Seguridad pública y justicia; tema 4: Acciones institucionales y tema 5: Contexto) que forman parte del Sistema para evaluar su vigencia conceptual y metodológica. A continuación, se detallan las actividades realizadas durante el segundo trimestre:

#### 1. Actualización, ampliación y mejora continua de los contenidos del SIESVIM. Monitoreo y mantenimiento de la plataforma electrónica, y ajustes al Sitio Web del sistema.

##### a. Contenidos del SIESVIM

Se actualizaron 39 indicadores en la plataforma del SIESVIM junto con sus documentos técnicos (ficha de fuente, metadato, procedimiento de cálculo, fórmula) CNGE, 2023:

- 3 indicadores provenientes del Censo Nacional de Gobiernos Estatales (CNGE), 2023.
- 11 indicadores para cada trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) cuarto trimestre de 2023, primer trimestre 2017, los cuatro trimestres de 2016.
- 2 indicadores de Incidencia delictiva, 2023.
- 7 indicadores del Censo Nacional de Seguridad Pública Estatal (CNSPE), 2023.
- 2 indicadores derivados de Registros Administrativos de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM), 2024.
- 2 indicadores del Registro Nacional de Personas Desaparecidas y No Localizadas (RNPDO), 2024.
- 12 indicadores Censo Nacional de Procuración de Justicia Estatal (CNPJE), 2023.

Adicionalmente, se hizo la actualización mensual de la documentación jurídica de la plataforma del SIESVIM (leyes estatales, reglamentos, códigos penales estatales, leyes federales, tabla de tipificaciones de feminicidio

**ANEXO 2 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>y documento de Alertas de Violencia de Género) y se cargó el calendario de actualización correspondiente al segundo trimestre del 2024 en la plataforma del SIESVIM.</p> <p><b>b. Plataforma electrónica y Sitio Web:</b></p> <p>Se revisó y monitoreó la plataforma y sitio web del SIESVIM, para garantizar su correcto funcionamiento, así como la funcionalidad de los vínculos de la documentación técnica y especializada. También se atendió una solicitud de información emitida desde el apartado de contacto del sitio web.</p> <p><b>c. Revisión de los indicadores para evaluar la vigencia conceptual y metodológica:</b></p> <p>Se revisaron los nombres, fórmulas, procedimientos de cálculo, ficha de metadato y ficha de fuente de los indicadores de los 5 temas que componen el SIESVIM, con el objetivo de asegurar la consistencia conceptual y metodológica de cada indicador.</p> <p>Finalmente, se calcularon las precisiones estadísticas (estimaciones, error estándar, coeficiente de variación e intervalos de confianza) de 14 indicadores de la Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones de los Hogares (ENDIREH) para los años 2003, 2006, 2011, 2016 y 2021.</p> <p><b>d. Porcentaje de avance de las actualizaciones de los indicadores programadas para el Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (SIESVIM):</b></p> <p>En el segundo trimestre de 2024 se hicieron 94 actualizaciones a los indicadores que componen al SIESVIM de las 476 actualizaciones que se tienen contempladas para el año; si se suman las 225 actualizaciones que se hicieron en el primer trimestre, se tiene un acumulado de 320. Por lo tanto, el porcentaje de avance de las actualizaciones de los indicadores programadas para el SIESVIM al segundo trimestre es de <b>67.2%</b>. Este es el porcentaje de actualizaciones de los indicadores efectuadas al corte de cada trimestre entre el total de actualizaciones de los indicadores programadas al año del Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres. También es importante mencionar que un indicador se puede actualizar más de una vez en un tiempo determinado debido a su periodicidad.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
N/A.

**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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 350. Diagnósticos de registros administrativos sobre violencia contra las mujeres

#### **Definición de la población objetivo**

La generación, explotación y análisis de registros administrativos provenientes de dependencias del sector público dedicados a la atención y sanción de la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes es una tarea relevante para la generación de información estadística sobre violencia contra las mujeres, que contribuya a profundizar en los análisis y permita llevar a cabo una medición más precisa del fenómeno de la violencia cometida en contra de las mujeres; estas acciones van aunadas a impulsar y encaminar acciones hacia la obtención de registros administrativos, oportunos, continuos, sistematizados y homologados que puedan ser aprovechados con fines estadísticos para dar seguimiento al tema.

Para ello es primordial establecer acciones para la generación y explotación de los registros administrativos, se requiere instaurar mecanismos de cooperación para concertar con las instancias públicas dedicadas a la atención y sanción de la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, el aprovechamiento de sus registros administrativos a través de los cuales se recabe información que dé cuenta de la atención brindada a este sector de la población y generar datos sobre la vinculación entre las víctimas y personas agresoras, los tipos de violencia, las situaciones y los ámbitos de ocurrencia de los hechos violentos.

Estas acciones permitirán ofrecer un bagaje más amplio de información estadística para realizar análisis que conduzcan al diseño e implementación de políticas públicas enfocadas a la eliminación y atención de la violencia cometida contra mujeres, niñas y adolescentes.

Por tal motivo se ha establecido enfocar los esfuerzos en el análisis e impulso de registros administrativos provenientes de otras dependencias del sector público dedicadas a la atención y sanción de la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes tales como los Centros de Justicia para las Mujeres (CJM), las Procuradurías de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (PPNNA) y el registro administrativo de Egresos y lesiones hospitalarias de la Secretaría de Salud.

La información que se obtenga será de utilidad para las instituciones del sector público de los tres órdenes de gobierno y de los tres poderes, así como para el sector académico y de investigación; las organizaciones de la sociedad civil y la sociedad en su conjunto. Asimismo, permitirá responder a las acciones acordadas en el marco del subgrupo de Registros Administrativos del Grupo Estadístico del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia y a las recomendaciones realizadas por el Comité de la CEDAW al Estado Mexicano en 2012 (parágrafo 12, inciso d).



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres	
<p>La violencia cometida contra las mujeres es un fenómeno estructural que impide el pleno ejercicio de sus derechos humanos, es considerado un problema de salud pública debido a la magnitud y consecuencias que provoca, que afecta de manera desproporcionada a las mujeres, niñas y adolescentes, así como a las personas adultas mayores y a otras poblaciones en condición de vulnerabilidad.</p> <p>Su complejidad requiere de la atención e intervención del Estado a través de sus tres órdenes y niveles de gobierno, así como de la academia y la sociedad civil. Las mujeres pueden vivir episodios de violencia no solo dentro de sus hogares, ya que además de ser víctimas de personas cercanas a sus espacios sociales más íntimos, como la familia, pueden ser también víctimas de personas desconocidas en la esfera pública. Asimismo, esa violencia puede ocurrir en distintas etapas de la vida.</p> <p>Los resultados de la edición 2021 de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), muestra que de los 50.5 millones de mujeres de 15 años y más que residían en México en 2021, 70.1% (35.4 millones) experimentaron al menos una situación de violencia a lo largo de su vida. De las mujeres que experimentaron violencia física y/o sexual de parte de su pareja, solo 11.2% presentó una queja o denuncia ante alguna autoridad con/sin solicitud de apoyo a alguna institución, mientras que 8.8% solicitó apoyo a alguna institución; en el mismo sentido, de las mujeres que fueron violentadas en el ámbito familiar de manera física y/o sexual, los porcentajes fueron 6.6% y 2.9% respectivamente.</p> <p>El programa CJM en su edición 2023 permitió conocer que durante el periodo 2019-2022, 1 691 816 mujeres recibieron atención por alguna situación de violencia; para 2022, 27.6% de las mujeres atendidas en los CJM se encontraba en edades de entre 15 a 29 años y 42.9% entre 30 a 59 años, del total de mujeres atendidas para ese año, solo 26.6% presentó denuncia o querrela ante al Ministerio Público.</p> <p>Los casos de violencia contra las mujeres requieren ser atendidos de manera integral y desde una perspectiva de género, teniendo como base un sustento jurídico que permita identificar y atribuir responsabilidades a las entidades gubernamentales responsables de ejecutar los mecanismos que promuevan el acceso a la justicia y los servicios que deben brindarse a las víctimas en miras de la prevención, sanción, atención y erradicación de la violencia.</p>	

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
N/A

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Durante el segundo trimestre de 2024:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Se concluyeron los trabajos relacionados con la elaboración y carga de evidencias del P-tracking del INEGI para documentar las distintas fases dl proceso de generación de información del programa estadístico Centros de Justicia para las Mujeres (CJM) ediciones 2021 y 2023.</li><li>2) Se llevó a cabo la revisión de datos y elaboración de productos preliminares para evaluar la viabilidad de publicar los resultados del ejercicio exploratorio ejecutado en 2018 (presentación nacional de</li></ol>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

resultados, tabulados básicos, bases de datos, descriptor de archivo, metadatos e indicadores de precisión estadística).

- 3) Se dio continuidad a la selección de contenidos, elaboración de salidas de información estadística y redacción de los apartados que conforman el documento de análisis con los principales hallazgos de las ediciones 2018, 2021 y 2023 de los CJM.
- 4) Se continuaron las actividades programadas para llevar a cabo la revisión documental sobre la coordinación, operación y funcionamiento de las Procuradurías de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes y la elaboración del diagnóstico de Registros Administrativos sobre Egresos y Lesiones hospitalarias de la Secretaría de Salud, como parte de la generación de documentos conceptuales, metodológicos y de análisis sobre registros administrativos que dan cuenta de la violencia cometida contra las mujeres.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

N/A

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. Acciones que promuevan 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, México enfrenta retos en materia estadística sobre violencia contra niñas, niños y adolescentes: los datos se encuentran fragmentados o dispersos y la información sobre factores de riesgo y protección es limitada. Los datos disponibles provienen principalmente de Registros Administrativos y de encuestas con otros objetivos que exploran parcial o tangencialmente el tema.

En consecuencia, es necesario el impulso y desarrollo de encuestas especializadas de violencia contra los NNA, que den cuenta de las experiencias de violencia física, psicológica, sexual, victimización directa e indirecta, y negligencia que han experimentado las niñas, niños y adolescentes en México; así como sobre las personas agresoras y las circunstancias de los episodios de violencia, factores de riesgo, consecuencias asociadas a la violencia y la salvaguarda de sus derechos, con la finalidad de contribuir al conocimiento del problema, al desarrollo de investigaciones y al diseño de políticas públicas en esta materia.

Por ello, la Prueba Piloto de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica Social de Niñas, Niños y Adolescentes (ENDINNA) constituye un esfuerzo realizado en el marco del Subsistema de Información de Estadísticas de Gobierno, Seguridad Pública y Justicia y será el primer ejercicio estadístico implementado por el INEGI que recabe información sobre la violencia que experimentan las NNA. Se espera que esta prueba piloto permita consolidar una encuesta en hogares a nivel nacional. La Prueba Piloto de la ENDINNA recupera experiencias de encuestas internacionales especializadas y retoma las principales recomendaciones éticas para este tipo de levantamientos.

Se diseñará la metodología, instrumentos de captación, estrategia de reclutamiento y capacitación, así como el marco conceptual de la prueba piloto de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica Social de Niñas, Niños y Adolescentes (PP ENDINNA).

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

El estudio del fenómeno de la violencia contra NNA debe ser integral e inclusivo, es decir, requiere de la implementación de la perspectiva de género, de derechos humanos y del respeto a las infancias tanto en la estructura metodológica, como en el análisis y la difusión de los datos.

En este sentido, las recomendaciones internacionales adquieren enorme relevancia ya que se trabaja de forma ardua en establecer guías, protocolos y lineamientos para recabar datos en este conjunto de población, sin vulnerar sus derechos o ponerles en riesgo.

Asimismo, se establece como prioridad contar con un conjunto de datos mínimo desagregados por sexo, edad, tipos de violencia, ámbitos de ocurrencia, perpetradores y la etapa de desarrollo en la que ocurre el evento de violencia, así como también que considere particularidades de vulnerabilidad en NNA tales como la condición de migración o discapacidad, si viven en instituciones como son casas hogares, centros de internamiento o tratamiento, etc., o si llevan a cabo o son obligados a realizar actividades laborales de riesgo y en condiciones irregulares o peligrosas.

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)

N/A

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el segundo trimestre de 2024:

- 1) Se integraron los siguientes módulos del cuestionario de la Prueba Piloto de la ENDINNA: consentimiento y privacidad; relaciones de parentesco; madre, padre y persona(s) cuidadora(s); asentimiento; biométricos, funcionalidad y salud; registro, acta de nacimiento y salvaguarda de derechos; roles y estereotipos de género; hábitos personales e interacción con pares; uso de tecnologías de la información; trabajo infantil; crimen convencional; victimización indirecta en la comunidad y en el hogar; negligencia y maltrato infantil; disciplina infantil; violencia psicológica perpetrada por personas adultas; violencia psicológica ejercida por pares y compañeros(as); violencia física. También se revisó la coherencia de los cuestionarios A y B de la versión extendida de la Prueba Piloto de la ENDINNA.
- 2) Se avanzó en la justificación de cada pregunta de la versión extendida de los cuestionarios A y B de la Prueba Piloto de la ENDINNA.
- 3) Se revisaron los marcos conceptuales y cuestionarios de las siguientes encuestas sobre violencia digital: *Global Kids Online*, *EU Kids Online*, *Youth*, *Internet Safety Survey (YISS)* y *Disrupting Harm*. Se elaboró un documento en Word y un cuadro Excel con las secciones, clases, actos, así como con las variables de caracterización de la violencia digital que utiliza cada encuesta. Además, se compararon las clases de violencia de cada encuesta con las clases propuestas para ENDINNA con el objetivo de definir y documentar el módulo de violencia digital.
- 4) Se comenzó la actualización del capítulo 1 “Marco Normativo Internacional y 2 Experiencias en la medición de la violencia contra niñas, niños y adolescentes” del Marco Conceptual de ENDINNA.

**ANEXO 2 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)	Se concluyó la revisión de la sección del cuestionario de violencia sexual de la Prueba Piloto de la ENDINNA y se elaboró un documento que señala áreas de oportunidad y sugerencias de mejora contemplando, entre otros elementos, cobertura de actos con respecto al <i>International Classification of Violence Against Children</i> y encuestas especializadas, cintillos, fraseo, comparación entre poblaciones, variables de caracterización, pases, flujos etc.).
6)	Se diseñaron variables adicionales para los cuestionarios de la Prueba Piloto de la ENDINNA para medir respuesta de las(os) adolescentes ante la violencia digital, las consecuencias de reportarla con el proveedor o red social y sobre el control parental y el uso de internet, entre otras. Esto, con el objetivo de mejorar la medición de la violencia digital y su caracterización en la ENDINNA.
7)	Se diseñó la propuesta de la Ruta crítica de actuación para el personal operativo de la Prueba Piloto de la ENDINNA.

Obstáculos y oportunidades durante la operación	
	N/A

**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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 362. Desarrollo y análisis de información sobre violencia contra niñas y mujeres, transversalización de la perspectiva de género

#### Definición de la población objetivo

En 2021 el INEGI llevó a cabo el levantamiento de la ENCUESTA NACIONAL SOBRE LA DINÁMICA DE LAS RELACIONES EN LOS HOGARES (ENDIREH) 2021, cuyo objetivo es generar información estadística sobre la violencia que experimentan las mujeres por razones de género. La obtención de datos concretos que se derivan de la ENDIREH refiere a la prevalencia, magnitud y frecuencia de las agresiones que experimentan las mujeres en los distintos ámbitos.

Con el fin de proporcionar información relevante a las instituciones públicas, académicas, organizaciones de la sociedad civil y el público en general para el diseño de acciones que permitan prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres, en 2023 se diseñarán y elaborarán productos de difusión de resultados de la ENDIREH 2021. Adicionalmente se analizarán e identificarán las áreas de oportunidad de esta relevante encuesta.

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

Actualmente se reconoce ampliamente que uno de los principales obstáculos para el avance de las mujeres y para el reconocimiento de la desigualdad, la discriminación y violencia contra ellas, es la falta de información estadística para dar cuenta de su situación, respecto de los hombres, en todas y cada una de las esferas de la vida. De ahí que toda acción pública orientada a atender los problemas derivados de la discriminación por razones de género debe disponer de información estadística para definir las acciones y medir el alcance de sus objetivos y metas, que permita valorar su impacto y, plantear acciones para la implementación de políticas públicas para mejorar las condiciones de las mujeres.

En este sentido la ENDIREH 2021 permite generar la información estadística pertinente y confiable que requiere la administración pública y la sociedad en su conjunto, para apoyar el análisis y la toma de decisiones para el diseño de políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en la Ley General para el Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia; así como a los compromisos internacionales firmados por el Estado Mexicano, tales como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujeres (CEDAW), la Convención de Belem Dó Pará, la Plataforma de acción de Beijing, así como la Recomendación 61/143, parágrafo 11, de la Asamblea General de las Naciones Unidas, entre otras.

**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)
N/A

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Durante el segundo trimestre de 2024, las actividades se enfocaron en la continuidad de la revisión documental exhaustiva de las recomendaciones y mejores prácticas nacionales e internacionales, así como la normativa vigente en torno a la violencia contra las mujeres en general y grupos poblacionales específicos, el análisis de las experiencias del personal operativo para identificar las áreas de mejora del instrumento de captación y los materiales de capacitación de la ENDIREH.</p> <p>Asimismo, se inició la elaboración de la propuesta de cuestionario ajustado que permitirá la actualización de la estrategia metodológica para el levantamiento de la información que incluye la documentación requerida para el proceso de capacitación incorporando las mejores prácticas. A continuación, se resumen las actividades realizadas:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) <i>Instrumentos de captación:</i> Se concluyó el Informe de evaluación de los cuestionarios ENDIREH 2021, específicamente se analizaron e implementaron las sugerencias de la revisión de los cuestionarios de forma general y en temáticas particulares como violencia contra las mujeres adultas mayores, con discapacidad, violencia contra las mujeres facilitada por terceras personas (violencia vicaria), violencia facilitada a través de interpósita persona (violencia digital), mujeres indígenas.</li><li>2) <i>Capacitación:</i> De cara a la próxima edición de la ENDIREH, se trabajó en la revisión, análisis, actualización y propuesta (en los casos viables) de cambios de diversas herramientas, tales como:<ul style="list-style-type: none"><li>– Guía para la aplicación de cuestionarios.</li><li>– Manual de la entrevistadora.</li><li>– Reporte de campo semanal.</li><li>– Guía de Observación.</li><li>– Reportes diarios de capacitación</li><li>– Reportes vivenciales del levantamiento de la ENDIREH 2021</li><li>– Sesión de cierre de actividades de las Enlaces de capacitación.</li><li>– Evaluación de la capacitación nacional de la ENDIREH 2021.</li><li>– Ensayos finales de Entrevistadoras y Analistas de Información para el proyecto de ensayos de figuras operativas.</li><li>– Informe de evaluación de las figuras operativas</li><li>– Estrategia de autocuidado ENDIREH</li></ul></li><li>3) Se realizó la propuesta del instrumento de evaluación de la capacitación a figuras operativas para la próxima edición de ENDIREH.</li><li>4) Se avanzó en la integración del documento de análisis del desempeño de las figuras operativas que participaron en el levantamiento de la ENDIREH 2021. El documento contempla un análisis</li></ol>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

qualitativo y cuantitativo en función de los insumos recolectados, con el objetivo de tener una visión integral de las actividades realizadas por las enlaces de capacitación, analistas de información y entrevistadoras que permitan conocer las características y perfiles idóneos del personal involucrado en el programa estadístico, así como detección de áreas de oportunidad a lo largo del proceso.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

N/A



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 41 Comisión Federal de Competencia Económica

**Clave de la UR:** 100

**Nombre de la UR:** Presidente de la Comisión Federal de Competencia Económica

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de apoyo Administrativo

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

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

#### Definición de la población objetivo

Personas que laboran en la Comisión Federal de Competencia Económica. Al segundo trimestre de 2024 se cuenta con 477 personas, de las cuales 215 son mujeres y 262 son hombres.

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

En la Comisión, estamos comprometidos con la igualdad de género y el reconocimiento de la diversidad y la inclusión, basados en el principio de no discriminación, a fin de promover la visibilidad y el reconocimiento en los espacios públicos de las mujeres y de otros grupos históricamente discriminados.

En este tenor, la COFECE cuenta con un esquema institucional que promueve un ambiente laboral igualitario, a través de disposiciones claras y específicas en el Código de Ética de las personas servidoras públicas de la Comisión Federal de Competencia Económica; en el Código de Conducta de la COFECE, y en las Disposiciones Generales y Políticas de Recursos Humanos de la Comisión Federal de Competencia Económica. Estos tres instrumentos compilan los esfuerzos institucionales enfocados en construir un ambiente laboral igualitario para hombres y mujeres, en el que se promueve la alta especialización técnica, el desarrollo humano de las personas y su crecimiento basado en resultados evaluables y méritos acreditados.

Por otro lado, en concordancia con los Planes Estratégicos 2014-2017; 2018-2021 y 2022-2025, la COFECE ha buscado conformar una estrategia para generar un modelo integral de gestión de talento humano que garantice certeza, promueva el desarrollo y permanencia de las personas servidoras públicas en la Comisión y estimule el alto desempeño, así como impulsar el desarrollo de los servidores públicos con base en principios de ética, integridad, inclusión, respeto y equidad de género; para el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Desde 2014, la COFECE emprendió un esfuerzo institucional en materia de igualdad y no discriminación, con acciones puntuales en cuatro ámbitos: 1) Reglas claras, 2) Modelo de gestión equitativa del talento, 3)

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

Capacitación y fortalecimiento de habilidades de liderazgo, y 4) Acciones para incrementar el bienestar del personal.

En este sentido, se ha vuelto muy importante resaltar la labor de la Comisión por ser un centro de trabajo en el que la equidad de género es valorada, lo que ha permitido que desde el 2016 recibiera el certificado EDGE (*Economic Dividends for Gender Equality*), líder mundial en evaluación y estándar de certificación en igualdad de género, que avala el compromiso de la COFECE por brindar igualdad de oportunidades laborales a hombres y mujeres, convirtiéndola en la primera institución pública en México que recibe esta relevante certificación internacional. Implementar políticas y programas que fomenten la participación económica de las mujeres, su acceso a recursos productivos y su empoderamiento en todos los niveles de toma de decisiones.

La consistencia en las acciones institucionales hacia un Sistema de Gestión del Talento, enfocado en desarrollar a las personas en un ambiente de trabajo ético, respetuoso, igualitario, libre de discriminación y acoso, permitieron a la COFECE certificarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, que tiene por objetivo reconocer a los centros de trabajo que llevan a cabo acciones en materia de igualdad laboral y no discriminación. Su adopción es voluntaria, por lo que los centros de trabajo interesados solicitan una auditoría externa en la que se analiza y verifica que sus procedimientos incorporan perspectiva de género, garantizan la igualdad salarial, se llevan a cabo acciones para prevenir y atender la violencia laboral y se promueve el balance vida-trabajo. Con el fin de contar con esta certificación, la COFECE realizó una autoevaluación y se sometió al procedimiento de certificación con un organismo autorizado. Tal como en el caso de EDGE, las políticas institucionales establecidas por la Comisión y el avance en las acciones para cerrar la brecha de género favorecieron que en 2016 se obtuviera la certificación y para los años 2018, 2020 y 2022 se obtuvieran los reconocimientos en nivel bronce, nivel oro y nivel plata, respectivamente.

Con la finalidad de fortalecer la cultura de equidad de género y no discriminación durante 2020, 2021, 2022 y 2023 se llevaron a cabo ciclos de conferencias y Talleres para la capacitación en materia de género, diversidad e inclusión.

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

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Las actividades relacionadas con el **indicador 1** de esta acción se llevarán a cabo en el tercer y cuarto trimestre del año, con el objetivo de implementar estrategias más robustas y mejor integradas en todos los niveles de la organización, maximizando su impacto y sostenibilidad. La realización de las actividades de seguimiento en estos trimestres implica un enfoque estratégico para asegurar que nuestras acciones tengan un impacto real y duradero.

Durante el ejercicio 2024, se tiene como objetivo continuar con los esfuerzos orientados a promover una cultura de igualdad y no discriminación a través del crecimiento personal y profesional de todas las personas que forman parte de la COFECE, mediante su participación en acciones de capacitación y sensibilización en las que además se mantiene vigente la labor de la Comisión por motivar el crecimiento de sus colaboradoras y colaboradores, al favorecer el clima laboral, la productividad, la innovación, la creatividad y la calidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía. Al participar en estas acciones de capacitación y sensibilización, las personas servidoras públicas no solo estarán ampliando sus conocimientos, sino también fortaleciendo sus valores y su compromiso con la misión y la visión de la Comisión.

**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>En el proceso de operación de la COFECE, se presentan diversos aspectos que representan oportunidades y desafíos para la realización de acciones que promuevan la igualdad. Por un lado, existe un compromiso institucional con la igualdad y con la promoción de una cultura organizacional inclusiva, que favorezca el clima laboral, la productividad y la innovación, coadyuvando además al cumplimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Del artículo 37 de las Disposiciones Generales de Gestión de Talento, que en su fracción III, señala como uno de los objetivos de la capacitación: “Los elementos éticos y de gestión de la conducta para generar sentido de pertenencia, trabajo en equipo y vocación de servicio público en su actuar cotidiano dentro de la Comisión”.</li><li>• De lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, mecanismo de adopción que sirve para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.</li><li>• De la NMX-R-025-SCFI-2015 que señala como necesario “Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo”.</li><li>• De los requisitos de la certificación en EDGE otorgada a la COFECE como un organismo que promueve el pago igual para trabajo equitativo, reclutamiento y ascensos, desarrollo de liderazgo y mentoría, horarios flexibles y cultura empresarial.</li></ul> <p>Por otro lado, uno de los mayores obstáculos a los que se enfrenta la COFECE es la distribución del tiempo entre las responsabilidades laborales y personales/familiares, que dificulta la participación de las personas servidoras públicas en actividades de capacitación adicionales a las que promueven el fortalecimiento de las capacidades propias de su puesto.</p>

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

**Ramo:** 41 Comisión Federal de Competencia Económica

**Clave de la UR:** 100

**Nombre de la UR:** Presidente de la Comisión Federal de Competencia Económica

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de apoyo Administrativo

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 230. Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

#### Definición de la población objetivo

Personas que laboran en la Comisión Federal de Competencia Económica. Al segundo trimestre de 2024 se cuenta con 477 personas, de las cuales 215 son mujeres y 262 son hombres.

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

La certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015 reviste una gran importancia en el panorama laboral mexicano. Al obtener esta certificación, las empresas e instituciones demuestran su compromiso con la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, así como su compromiso con la no discriminación en el ámbito laboral.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

En 2016, la COFECE recibió la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Para 2020 obtuvimos la recertificación en el grado oro como reconocimiento a la mejora continua en las medidas de igualdad laboral y no discriminación. ¿Qué acciones nos llevaron a obtener dicho certificado? La consolidación del sistema de selección de candidatos, reclutamiento, capacitación, desarrollo y promoción con perspectiva de género y no discriminación; así como el establecimiento de medidas para prevenir y atender la violencia laboral, entre otras acciones encaminadas a equilibrar la igualdad de trato y de oportunidades, tanto para la vida laboral como para la familiar. En 2022 obtuvimos el nivel plata, otorgado por el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, así como cumplir con 3 medidas de nivelación.

Para 2023 logramos la recertificación en este nivel y en 2024 buscamos dar continuidad a las acciones realizadas, buscando más y mejores resultados en la promoción de la igualdad laboral, mediante la implementación de políticas y programas encaminados a eliminar cualquier tipo de discriminación, fomentar el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles y áreas de la institución, así como garantizar un entorno laboral libre de violencia, con igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional de todas las personas que integran la COFECE.

**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
Las actividades relacionadas con esta acción se llevarán a cabo al cierre del año.
Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

**Ramo:** 41 Comisión Federal de Competencia Económica

**Clave de la UR:** 100

**Nombre de la UR:** Presidente de la Comisión Federal de Competencia Económica

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de apoyo Administrativo

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 245. Promover e impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente que promueva la igualdad de género y la no discriminación

#### Definición de la población objetivo

Personas que laboran en la Comisión Federal de Competencia Económica. Al segundo trimestre de 2024 se cuenta con 477 personas, de las cuales 215 son mujeres y 262 son hombres.

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

Las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres reflejan la necesidad de implementar medidas que promuevan la igualdad de género. La comunicación inclusiva desempeña un papel fundamental en este proceso, ya que debe ser una herramienta que fomente la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todos los aspectos de la sociedad.

La comunicación organizacional incluyente es fundamental para promover la igualdad de género y reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Una comunicación inclusiva implica brindar oportunidades equitativas de participación y expresión a todas las personas, sin importar su género. Esto implica fomentar un ambiente laboral donde las mujeres se sientan valoradas y escuchadas, donde se les dé voz y se reconozca su contribución.

Además, una comunicación organizacional incluyente ayuda a romper estereotipos de género al promover una mayor diversidad de voces y perspectivas. Esto no solo beneficia a las mujeres, sino también a las organizaciones, ya que se ha demostrado que la diversidad y la inclusión mejoran el rendimiento y la productividad.

Por lo tanto, es crucial que las organizaciones implementen políticas y prácticas de comunicación inclusivas, como utilizar un lenguaje no sexista, eliminar barreras comunicativas y fomentar la participación activa de todas las personas en los procesos de toma de decisiones. Solo a través de una comunicación organizacional incluyente, podremos avanzar hacia una sociedad más igualitaria y justa.

#### 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
<p>En la Comisión, se han logrado avances significativos para fortalecer el uso del lenguaje incluyente. En el último año, se impartió una Conferencia denominada “Herramientas del lenguaje inclusivo” en la que participaron 84 personas servidoras públicas de la Comisión, abordando temas como el lenguaje inclusivo, la comunicación libre de sesgos de género y la importancia de promover espacios laborales equitativos.</p> <p>Este tipo de Conferencias han contribuido a generar conciencia sobre la influencia del lenguaje y la comunicación en la perpetuación de estereotipos y prácticas discriminatorias. Además, se han proporcionado herramientas y estrategias prácticas para fomentar una comunicación más incluyente y respetuosa de la diversidad.</p> <p>Sin embargo, reconocemos que este es un proceso continuo y que aún queda trabajo por hacer para lograr una transformación real en la cultura organizacional. En los próximos trimestres, continuaremos ampliando nuestros esfuerzos a través de programas de capacitación más integrales, con el objetivo de mantener una línea de trabajo consistente y escalable, aprovechando los avances logrados y profundizando en el desarrollo de recursos, alianzas y espacios de diálogo que impulsen la adopción de prácticas de comunicación incluyentes y libres de discriminación en los entornos laborales.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

**Ramo:** 41 Comisión Federal de Competencia Económica

**Clave de la UR:** 100

**Nombre de la UR:** Presidente de la Comisión Federal de Competencia Económica

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de apoyo Administrativo

**Tipo de acción:** 102. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

**Número y denominación de la acción:** 411. Desarrollar, implementar y dar seguimiento a mecanismos que garanticen un ambiente sano a través del impulso de acciones encaminadas a prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual

#### Definición de la población objetivo

Personas que laboran en la Comisión Federal de Competencia Económica. Al segundo trimestre de 2024 se cuenta con 477 personas, de las cuales 215 son mujeres y 262 son hombres.

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

Las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres reflejan la necesidad de implementar medidas que promuevan la igualdad de género y la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual. Los mecanismos para garantizar un ambiente sano con relación al hostigamiento y acoso sexual son fundamentales para prevenir y abordar estas problemáticas.

Un primer mecanismo importante es la implementación de políticas y reglamentos claros en todas las áreas de trabajo, que establezcan las normas de conducta y sanciones para aquellos que violen estas normas. Asimismo, es necesario promover una cultura organizacional orientada al respeto y la igualdad de género, a través de iniciativas de capacitación y sensibilización dirigidas a todo el personal.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Las actividades relacionadas con el **indicador 1** de esta acción se llevarán a cabo en el tercer y cuarto trimestre del año, con el objetivo de implementar estrategias más robustas y mejor integradas en todos los niveles de la organización, maximizando su impacto y sostenibilidad. La realización de las actividades de seguimiento en estos trimestres implica un enfoque estratégico para asegurar que nuestras acciones tengan un impacto real y duradero.

Para asegurar un ambiente laboral seguro y libre de hostigamiento y acoso sexual, es fundamental desarrollar, implementar y dar seguimiento a mecanismos específicos. Parte de estas acciones incluye medir el porcentaje de personal que posee conocimiento del Protocolo contra el Hostigamiento y Acoso Sexual, lo que a su vez nos permitirá evaluar la efectividad de nuestras estrategias de difusión y capacitación. Con esta información, podemos identificar las áreas que requieren mayor atención y diseñar acciones específicas para



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>mejorar la conciencia y el entendimiento de todos los miembros de la Comisión sobre el tema del hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>El desarrollo e implementación de mecanismos efectivos para prevenir, atender y sancionar estas conductas inapropiadas contribuye a crear entornos laborales más seguros, equitativos y respetuosos para las mujeres, con el fin de promover su plena participación, desarrollo profesional y valoración en igualdad de condiciones que los hombres, reduciendo así las brechas de desigualdad mencionadas.</p> <p>Además, al fomentar una cultura organizacional de tolerancia cero ante el hostigamiento y acoso sexual, se envía un mensaje claro sobre la importancia de respetar los derechos y la integridad de todas las personas, independientemente de su género, lo cual es fundamental para avanzar hacia la igualdad sustantiva en los espacios de trabajo.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

**Ramo:** 41 Comisión Federal de Competencia Económica

**Clave de la UR:** 100

**Nombre de la UR:** Presidente de la Comisión Federal de Competencia Económica

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de apoyo Administrativo

**Tipo de acción:** 103. Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

**Número y denominación de la acción:** 606. Difusión en temas que promuevan la erradicación de la discriminación de género

#### Definición de la población objetivo

Personas que laboran en la Comisión Federal de Competencia Económica. Al segundo trimestre de 2024 se cuenta con 477 personas, de las cuales 215 son mujeres y 262 son hombres.

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

En la Comisión, estamos comprometidos con la igualdad de género y el reconocimiento de la diversidad y la inclusión, basados en el principio de no discriminación, a fin de promover la visibilidad y el reconocimiento en los espacios públicos de las mujeres y de otros grupos históricamente discriminados.

En este tenor, la COFECE cuenta con un esquema institucional que promueve un ambiente laboral igualitario, a través de disposiciones claras y específicas en el Código de Ética de las personas servidoras públicas de la Comisión Federal de Competencia Económica; en el Código de Conducta de la COFECE, y en las Disposiciones Generales y Políticas de Recursos Humanos de la Comisión Federal de Competencia Económica. Estos tres instrumentos compilan los esfuerzos institucionales enfocados en construir un ambiente laboral igualitario para hombres y mujeres, en el que se promueve la alta especialización técnica, el desarrollo humano de las personas y su crecimiento basado en resultados evaluables y méritos acreditados.

Por otro lado, en concordancia con los Planes Estratégicos 2014-2017; 2018-2021 y 2022-2025, la COFECE ha buscado conformar una estrategia para generar un modelo integral de gestión de talento humano que garantice certeza, promueva el desarrollo y permanencia de las personas servidoras públicas en la Comisión y estimule el alto desempeño, así como impulsar el desarrollo de los servidores públicos con base en principios de ética, integridad, inclusión, respeto y equidad de género; para el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Desde 2014, la COFECE emprendió un esfuerzo institucional en materia de igualdad y no discriminación, con acciones puntuales en cuatro ámbitos: 1) Reglas claras, 2) Modelo de gestión equitativa del talento, 3) Capacitación y fortalecimiento de habilidades de liderazgo, y 4) Acciones para incrementar el bienestar del personal.

En este sentido, se ha vuelto muy importante resaltar la labor de la Comisión por ser un centro de trabajo en el que la equidad de género es valorada, lo que ha permitido que desde el 2016 recibiera el certificado EDGE (*Economic Dividends for Gender Equality*), líder mundial en evaluación y estándar de certificación en igualdad de género, que avala el compromiso de la COFECE por brindar igualdad de oportunidades laborales a hombres y mujeres, convirtiéndola en la primera institución pública en México que recibe esta relevante certificación internacional. Implementar políticas y programas que fomenten la participación económica 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
<p>las mujeres, su acceso a recursos productivos y su empoderamiento en todos los niveles de toma de decisiones.</p> <p>La consistencia en las acciones institucionales hacia un Sistema de Gestión del Talento, enfocado en desarrollar a las personas en un ambiente de trabajo ético, respetuoso, igualitario, libre de discriminación y acoso, permitieron a la COFECE certificarse en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, que tiene por objetivo reconocer a los centros de trabajo que llevan a cabo acciones en materia de igualdad laboral y no discriminación. Su adopción es voluntaria, por lo que los centros de trabajo interesados solicitan una auditoría externa en la que se analiza y verifica que sus procedimientos incorporan perspectiva de género, garantizan la igualdad salarial, se llevan a cabo acciones para prevenir y atender la violencia laboral y se promueve el balance vida-trabajo.</p> <p>Con el fin de contar con esta certificación, la COFECE realizó una autoevaluación y se sometió al procedimiento de certificación con un organismo autorizado. Tal como en el caso de EDGE, las políticas institucionales establecidas por la Comisión y el avance en las acciones para cerrar la brecha de género favorecieron que en 2016 se obtuviera la certificación y para los años 2018, 2020 y 2022 se obtuvieran los reconocimientos en nivel bronce, nivel oro y nivel plata, respectivamente.</p> <p>Con la finalidad de fortalecer la cultura de equidad de género y no discriminación durante 2020, 2021, 2022 y 2023 se llevaron a cabo ciclos de conferencias y Talleres para la capacitación en materia de género, diversidad e inclusión.</p>
Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Las actividades relacionadas con el <b>indicador 2</b> de esta acción se llevarán a cabo en el segundo semestre del año.</p> <p>Durante el ejercicio 2024, se tiene como objetivo continuar con los esfuerzos orientados a promover una cultura de igualdad y no discriminación a través del crecimiento personal y profesional de todas las personas que forman parte de la COFECE, mediante su participación en acciones de capacitación y sensibilización en las que además se mantiene vigente la labor de la Comisión por motivar el crecimiento de sus colaboradoras y colaboradores, al favorecer el clima laboral, la productividad, la innovación, la creatividad y la calidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía. Al participar en estas acciones de capacitación y sensibilización, las personas servidoras públicas no solo estarán ampliando sus conocimientos, sino también fortaleciendo sus valores y su compromiso con la misión y la visión de la Comisión.</p>

---

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:** 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:** 101. Acciones que promuevan 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

El evento se realizó en línea y tanto la grabación de este como el reporte presentado se encuentra publicado y está dirigido a la población en general.

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

En 1995 la Plataforma de Acción de Beijing reconoció como elemento crucial a los medios de comunicación pues estos contribuyen en la promulgación de estereotipos de género, los cuales pueden llegar a influir en nuestra forma de pensar y actuar; ante esto, se consideró que las mujeres en los medios debían ser una de las esferas de acción de la Plataforma, la cual instó de manera global a los medios de comunicación a que intensificaran su apoyo a la promoción de las mujeres

En México, de acuerdo con el censo poblacional 2020, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), hay 126,014,024 habitantes, de los cuales, el 48.8% son hombres y 51.2% son mujeres. Pese a ello, esta proporción pocas veces se refleja en los medios de comunicación, tanto desde el lado del periodismo que produce las noticias, como de las personas que aparecen en las historias que cubren los noticiarios y a quienes se les da voz.

De acuerdo con el informe referente a México, del Proyecto de Monitoreo Global de Medios realizado en 2020, durante la Pandemia del Covid- 19, "46 de cada 100 noticias fueron escritas por mujeres; como reporteras, las mujeres destacan en temas de cobertura local y nacional, mientras los hombres duplican su presencia como reporteros de la agenda internacional; y en la televisión, la edad de las mujeres se refiere el doble de veces que la edad de los hombres, además ellas destacan por ser más jóvenes (19 a 34 años) y ellos en edades más avanzadas, superior a los 35 años de edad".

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

No aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El 11 de junio de 2024, el Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT) presentó el “Reporte especial de la representación de niñas y mujeres adolescentes con intereses y habilidades en áreas STEM, que aparecen en contenidos infantiles de ficción en televisión radiodifundida y restringida en México”.

El objetivo de este monitoreo fue detectar si los personajes analizados que aparecen en los contenidos infantiles de ficción, en televisión radiodifundida y restringida en México, estarían promoviendo el interés por disciplinas STEM entre las niñas y mujeres adolescentes que forman parte de las audiencias que los consumen. Asimismo, el estudio buscó identificar las características físicas y sociodemográficas que se vinculan a los personajes femeninos interesados o involucrados con las áreas de matemáticas, tecnología, ciencia e ingeniería; sus rasgos de personalidad, así como los intereses, ajenos a los campos STEM, con los que se relacionan.

Luego de la presentación, se llevó a cabo un conversatorio con los especialistas Guillermo Adrián Chin Canché, Maestro en Ciencia y Tecnología del Espacio, por el Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica (INAOE), y Laura Segura Guzmán, Gerente de Fortalecimiento Institucional e Innovación de Movimiento STEM+. La moderación estuvo a cargo de la Subdirectora de Monitoreo de Contenidos Infantiles de la Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales del Instituto.

Es importante señalar que durante el trimestre se realizó el evento que se tenía programado, por lo que con la acción reportada se alcanza un 100% de avance del proyecto, que es lo programado al cierre del segundo trimestre de 2024.

La grabación del evento se encuentra disponible para consulta en: <https://youtu.be/jxKCoheyW4s>

El reporte presentado se encuentra disponible para consulta en:  
[https://umca.ift.org.mx/uploads/contenido\\_tema/400/Reporte\\_especial\\_respresentacion\\_STEM.pdf](https://umca.ift.org.mx/uploads/contenido_tema/400/Reporte_especial_respresentacion_STEM.pdf)

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante la operación de la acción denominada “Realizar eventos educativos sobre Políticas de Igualdad”, la Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales responsable de su realización, reporta que no se presentó ningún obstáculo que impidiera el cumplimiento del indicador fijado para el segundo trimestre 2024,, mismo que se definió como la realización de 1 eventos y presentaciones en materia de medios y contenidos audiovisuales así como de alfabetización mediática e informacional 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:** 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

**Número y denominación de la acción:** 119. Capacitar al personal en temas de sensibilización de género.

**Definición de la población objetivo**

Personas que laboran en el Instituto Federal de Telecomunicaciones. Al segundo trimestre de 2024 se cuenta con 1296 personas, de las cuales 573 son mujeres y 723 son hombres.

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

La reforma constitucional del 10 de junio de 2011 en México constituye el marco de referencia desde el cual todas las autoridades en nuestro país tienen la obligación de incorporar y hacer valer el marco jurídico en materia de Derechos Humanos, de forma obligatoria; así como de promover, respetar, proteger y garantizar estos derechos.

Por otra parte, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años.

Dentro de la Agenda 2030 se encuentran objetivos clave respecto a la igualdad de género como:

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas  
Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

A continuación, algunos datos de interés que nos hablan de la necesidad de brindar capacitación en la materia para reducir estas brechas:

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

Según datos de ONU MUJERES para América Latina y el Caribe, Uno de los principales obstáculos para lograr la igualdad de género en 2030 es la alarmante falta de financiamiento, con un abrumador déficit anual de 360.000 millones de dólares, en las medidas destinadas a alcanzar la igualdad de género.

Según estimaciones recientes, el 75 % de los países mantendrán los recortes en el gasto público en 2025 debido a los conflictos y al alza de los precios de los combustibles y los alimentos. La austeridad repercute negativamente en las mujeres ya que reduce el gasto público en servicios públicos esenciales, políticas de cuidados y protección social. Los servicios que el Estado no provee con la reducción del gasto se ajustan por la vía del tiempo y el cuerpo de las mujeres.

Desde 2020, la pandemia del COVID-19, conflictos geopolíticos, desastres climáticos y turbulencias económicas han empujado a 75 millones de personas más a la pobreza severa. Esto podría llevar a más de 342 millones de mujeres y niñas a vivir por debajo del umbral de pobreza en 2030. Es crucial actuar de inmediato para evitarlo.

El actual sistema económico exagera la pobreza, la desigualdad y el deterioro medioambiental, afectando de manera desproporcionada a las mujeres y más aún aquellas que enfrentan múltiples discriminaciones.

Los movimientos de mujeres que abogan por modelos alternativos proponen avanzar hacia una sociedad de los cuidados que preserve el medioambiente y la sostenibilidad de la vida.

En México, para 2021, 70.1% de las mujeres de 15 años y más ha experimentado, al menos, una situación de violencia a lo largo de su vida, predominando la violencia psicológica (51.6%), seguida de la violencia sexual (49.7%), la violencia física (34.7%) y la violencia económica, patrimonial o discriminatoria en el trabajo (27.4%) (ENDIREH, 2021).

Se calcula que, en todo el mundo, 736 millones de mujeres –casi una de cada tres– han sido víctimas de violencia física o sexual por parte de su pareja, de violencia sexual fuera de la pareja, o de ambas, al menos una vez en su vida (el 30% de las mujeres de 15 años o más). Estos datos no incluyen el acoso sexual. Las tasas de depresión, trastornos de ansiedad, embarazos no deseados, infecciones de transmisión sexual y VIH son más elevadas entre las mujeres que han experimentado violencia que entre las que no la han sufrido, al igual que ocurre con muchos otros problemas de salud que pueden perdurar una vez que ha cesado la violencia.

La mayoría de los actos de violencia contra las mujeres son perpetrados por sus esposos o parejas actuales o anteriores. Más de 640 millones de mujeres de 15 años o más (el 26% del total) han sido objeto de violencia por parte de su pareja.

De aquellas que han mantenido una relación, casi una de cada cuatro adolescentes de 15 a 19 años (el 24%) ha sufrido violencia física o sexual por parte de su cónyuge o pareja. El 16% de las jóvenes de 15 a 24 años experimentó este tipo de violencia en los últimos 12 meses.

### 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, establece la obligación a la totalidad de las personas que trabajan en la institución de cubrir un mínimo de 4 horas en temas relacionados con la igualdad 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**

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.

En el segundo trimestre de 2024 se ha capacitado 39.51% del personal del IFT en temas de igualdad y no discriminación, como se describe a continuación:

Edad	Mujeres	Hombres	Total
0 a 14	0	0	0
15 a 29	40	27	67
30 a 44	142	109	251
45 a 59	78	88	166
60 y más	13	15	28
<b>Total</b>	<b>273</b>	<b>239</b>	<b>512</b>

Así mismo se informa que los cursos-talleres-conferencias impartidos por los que se llegó al resultado anterior, fueron los siguientes:

“Del rechazo a la aceptación: mi historia como aliada” - mayo 2024

“Manual de personas aliadas: desarticulando discursos lgbtfóbicos” - mayo 2024

Conferencia “Taller de convivencias cotidianas con personas LGBTQ+” - Marco del Día Internacional del Orgullo LGBTQ+ 2024

Taller “Medidas para la igualdad” - abril 2024

Taller virtual “¿Qué es (y qué no) la discriminación y cuáles son (y cuáles no) nuestras responsabilidades para erradicarla de los espacios laborales?” - Gpo.11

Taller virtual “¿Qué es (y qué no) la discriminación y cuáles son (y cuáles no) nuestras responsabilidades para erradicarla de los espacios laborales?” - Gpo.12

Taller virtual “¿Qué es (y qué no) la discriminación y cuáles son (y cuáles no) nuestras responsabilidades para erradicarla de los espacios laborales?” - Gpo.13

Taller virtual “¿Qué es (y qué no) la discriminación y cuáles son (y cuáles no) nuestras responsabilidades para erradicarla de los espacios laborales?” - Gpo.14

Taller virtual “Medidas para la igualdad” - Gpo. 2 junio 2024

Taller virtual ¿Qué es (y qué no) la discriminación y cuáles son (y cuáles no) nuestras responsabilidades? Gpo10 mayo 2024

Taller virtual ¿Qué es (y qué no) la discriminación y cuáles son (y cuáles no) nuestras responsabilidades? Gpo3 abril 2024

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Taller virtual ¿Qué es (y qué no) la discriminación y cuáles son (y cuáles no) nuestras responsabilidades? Gpo4 abril 2024

Taller virtual ¿Qué es (y qué no) la discriminación y cuáles son (y cuáles no) nuestras responsabilidades? Gpo5 abril 2024

Taller virtual ¿Qué es (y qué no) la discriminación y cuáles son (y cuáles no) nuestras responsabilidades? Gpo6 abril 2024

Taller virtual ¿Qué es (y qué no) la discriminación y cuáles son (y cuáles no) nuestras responsabilidades? Gpo7 mayo 2024

Taller virtual ¿Qué es (y qué no) la discriminación y cuáles son (y cuáles no) nuestras responsabilidades? Gpo8 mayo 2024

Taller virtual ¿Qué es (y qué no) la discriminación y cuáles son (y cuáles no) nuestras responsabilidades? Gpo9 mayo 2024

Taller virtual Medidas para la igualdad - G2 mayo 2024

Conferencia Expertas que Transforman - Impartida por Adriana Rivera Cerecedo, junio 2024

Conferencia Expertas que Transforman - Impartida por Adriana Rivera Cerecedo, junio 2024

Curso - Taller "Deconstrucción del Machismo y Nuevas Masculinidades" - junio 2024

Curso "Tipos y Modalidades de Violencia" - junio 2024

Curso-Taller "Atención a casos de violencia con perspectiva de género" sesión 1 – mayo 2024 Gpo1

Curso-Taller "Atención a casos de violencia con perspectiva de género" sesión 2 – mayo 2024 Gpo2

Expertas que Transforman Taller Estrategias de visibilidad - abril 2024

Taller "Construyendo tu Marca Personal en LINKEDIN"- junio 2024

El porcentaje de personal capacitado al primer trimestre cumple con el 39.51% de la meta de 50% programada de avance para este período.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante el segundo trimestre de 2024 se realizaron las diversas actividades presenciales y en línea, mismas que comprenden: cursos, talleres, conferencias y presentaciones de estudios planeadas, a las cuales el personal del IFT tuvo acceso de manera voluntaria para cubrir su porcentaje obligatorio anual de capacitación en la materia., sin embargo el personal del IFT decide en qué momento tomar su propia capacitación, por lo que puede haber variaciones en el porcentaje estimado en la trimestral, para el próximo trimestre, se continuará fomentando la capacitación en las materias referidas en esta acción a fin de cubrir la meta anual planeada.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Fortalecimiento e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión.

**Ramo:** 43 Instituto Federal de Telecomunicaciones.

**Clave de la UR:** 240

**Nombre de la UR:** Unidad de Administración.

**Clave del Pp:** E001

**Nombre del Pp:** Fortalecimiento e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión.

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

**Número y denominación de la acción:** 198. Realizar eventos educativos sobre Políticas de Igualdad

**Definición de la población objetivo**

Personas que laboran en el Instituto Federal de Telecomunicaciones. Al segundo trimestre de 2024 se cuenta con 1296 personas, de las cuales 573 son mujeres y 723 son hombres.

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

La discriminación es un fenómeno que trae consigo graves consecuencias, principalmente para quienes son víctimas, sin embargo, ello no implica que traiga consigo consecuencias de impacto social, económico, de salud, etc. para toda la sociedad, por ejemplo, incide negativamente en la esperanza de vida, en el desarrollo humano, en la pertenencia colectiva, en el tejido social, en el nivel económico, en la posibilidad de protección contra riesgos, y de elegir un proyecto en libertad.

De ello dan cuenta datos estadísticos, indicadores, índices de desarrollo, sentencias judiciales, resoluciones, inaccesibilidad, violencia. Hasta hoy, y desde antes de constituirse como nación, México ha vivido numerosos procesos a través de los cuales se trató desigualmente a la población, a partir de la discriminación.

La discriminación puede interpretarse como una limitación injusta, sobre la base de prejuicios y estereotipos de las libertades y protecciones fundamentales de las personas, de su derecho a la participación política y de su acceso a un sistema de bienestar adecuado a sus necesidades. En la Declaración Universal de Derechos Humanos, la no discriminación es la clave de acceso para todas las personas en condiciones equitativas, a todos los derechos.

En nuestro país está prohibida la discriminación. Las reformas constitucionales de junio del 2011 otorgan igualdad, respeto a los derechos humanos y no discriminación para todas las personas que residen o

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

transitan por territorio nacional, independientemente de su origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

Una de las formas de discriminación es aquella que ocurre en contra de las personas con discapacidad, pues todos los obstáculos que las personas con discapacidad enfrentan en los espacios arquitectónicos y urbanos, en la transmisión de mensajes o ideas, e incluso en el trato cotidiano han alentado la generación y la prevalencia de prejuicios y estereotipos.

Además, lejos de aportar a la inclusión social de las personas con discapacidad, estas barreras impiden tomar conciencia de la discapacidad como parte de la diversidad humana, de las aportaciones que las personas con discapacidad ofrecen a las comunidades, así como de la capacidad que estos individuos tienen para tomar sus propias decisiones, sin que tengan que ser sustituidas por una tercera persona. Como resultado, las personas con discapacidad enfrentan condiciones pronunciadas de exclusión. Una alta proporción vive en pobreza, y además es discriminada en la educación, la salud y el empleo, entre otros ámbitos. Cuando, además de la discapacidad, las personas poseen otras características históricamente estigmatizadas, sus condiciones de desventaja empeoran.

Según datos del INEGI, el 23.7% declaró haber sido discriminada en los últimos 12 meses; un aumento de 3.5 puntos porcentuales respecto a 2017, mientras que el 24.5% de las mujeres declaró haber sido discriminada, en comparación con el 22.8% de los hombres. Resalta que la discriminación entre las mujeres aumentó más que entre los hombres.

En cinco años, la discriminación declarada aumentó. En 2022 alcanzó 23.7%, 3.5 puntos porcentuales más que en 2017.

Los estereotipos de género –en otras palabras, las ideas sobre lo que “deben ser” los hombres y las mujeres– han permanecido por generaciones. Por ello, están enraizadas en la sociedad y en las instituciones, y moldean las conductas y reglas sociales de trato entre las personas. Esto significa que la discriminación hacia las mujeres no es aislada ni fortuita: sucede diariamente en todos los ámbitos y se refleja en patrones de trato desiguales, discriminatorios, generalizados y masivos.

Aun no se ha conseguido que las mujeres participen en la misma proporción que los hombres en los diferentes campos de las ciencias, humanidades, tecnologías o en las artes.

Las mujeres representan solo el 33.3% a nivel mundial de mujeres investigadoras y solo el 35% de los estudiantes de carreras relacionadas con las STEM son mujeres.

Según estudios recientes, las mujeres en las STEM tienen menos publicaciones, reciben remuneración inferior por sus investigaciones y no avanzan tanto como los hombres en sus carreras.

Existe entonces en México una brecha que nos indica que, en nuestro país, en edades tempranas 28% de los chicos muestran interés en estudiar ciencias o ingeniería, mientras que sólo el 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.

Por ello y de cara al cumplimiento de la agenda 2030, trabajar a favor de la igualdad y la no discriminación requiere de todas las capacidades, de la capacitación y visibilización de todos los recursos, y de la voluntad y compromiso de quienes tienen la responsabilidad de diseñar y operar las políticas y programas públicos. El Instituto Federal de Telecomunicaciones, por tanto, es una institución aliada en contra de la desigualdad, la discriminación y la violencia de género, a favor de la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

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

No aplica

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Como parte de las acciones para generar y compartir conocimiento, el Instituto organiza una serie de eventos educativos sobre políticas de igualdad, durante el 2024, los eventos programados se muestran a continuación:</p> <p><b>Explicación de resultados:</b></p> <p>Se tiene contemplada la realización de, al menos 6 eventos durante el año, cada uno con valor del 16.6% del indicador:</p> <p>Día Internacional de las Mujeres (16.6%) Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (16.6%) Día de las Niñas en las TIC (16.6%) Día Nacional contra la Discriminación (16.6%) Día Internacional para Eliminar la Violencia contra la Mujer (16.6%) Día Internacional de las Personas con Discapacidad (16.6%)</p> <p>Durante el segundo trimestre de este año se realizó en el marco del Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia así como del Día Internacional de las Niñas en las TIC las siguientes actividades:</p> <p>El 25 de abril de 2024, la DGIGDI organizó en el Día Internacional de las Niñas en las TIC” el taller “Mi juguete eléctrico”, en el que 30 niñas de entre 6 y 12 años pudieron desarrollar a partir de elementos cotidianos diversas actividades para conformar un juguete eléctrico: un nombre con luz led, Operando o lentes 3D.</p> <p>Adicionalmente Los días 16 y 17 de mayo se llevaron a cabo dos conferencias en el marco del Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia. Se contó con una participación total de 206 personas: <a href="https://igualdad.ift.org.mx/pagina/detalle?id=3486">https://igualdad.ift.org.mx/pagina/detalle?id=3486</a></p> <p>Por lo que, al segundo trimestre de 2024, se ha alcanzado el objetivo planteado, al llevar a cabo todas las acciones programadas, cumpliendo con el 100% de la meta del 49.8% establecida para este trimestre.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>Hasta el momento no se identifican obstáculos en la operación, toda vez que durante este trimestre se realizaron las acciones programadas de acuerdo con la fecha en que se celebra o conmemora el día marco por el que se realiza cada una de ellas.</p>

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** E001 Fortalecimiento e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión. / M001 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 y M001

**Nombre del Pp:** E001 Fortalecimiento e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión. / M001 Actividades de apoyo Administrativo.

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

**Número y denominación de la acción:** 263. Apoyo administrativo para el desarrollo de actividades con perspectiva de género.

#### Definición de la población objetivo

Personas que laboran en el Instituto Federal de Telecomunicaciones. Al segundo trimestre de 2024 se cuenta con 1296 personas, de las cuales 573 son mujeres y 723 son hombres.

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

La igualdad y no discriminación son derechos y principios básicos para el ejercicio de los derechos humanos.

La igualdad supone que toda persona, sin distinción alguna, “tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos”.

La igualdad, como principio, requiere que las personas tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades de acción y desarrollo; requiere también el respeto y la valoración positiva de las diferencias de los grupos sociales y culturales para el logro de una justicia que distribuya entre todos y todas las oportunidades, los derechos y las libertades.

Por su parte, la no discriminación es un principio que asume que todas las personas deben ser tratadas sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, para que puedan acceder y ejercer, en igualdad de condiciones, todos los derechos humanos.

La no discriminación, como derecho, tiene una serie de particularidades: en primer lugar, se le considera el derecho “llave” porque posibilita el ejercicio del resto de los derechos; en segundo lugar, desde su dimensión jurídica, guarda una relación importante con grupos en específico, por esta razón, los motivos prohibidos de discriminación tienen que ver con raza, género, sexo, origen étnico, edad, entre otras características inherentes a las personas; por último, para garantizar este derecho, es necesaria la adopción de medidas para la igualdad a favor de grupos en situación de discriminación. Se trata, en suma, de un derecho que implica la puesta en marcha de políticas específicas para alcanzar la plena inclusión de todas las personas y grupos de población.

En este contexto, es importante mencionar que la reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos representa un parteaguas en nuestro marco jurídico y significa la materialización de este discurso de derechos que se fue construyendo desde la sociedad y el gobierno durante décadas.

**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 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 2024 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 2024, contempla los siguientes Objetivos; Estrategias y Líneas de acción concretas:

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### **Objetivo Estratégico 1. Transversalizar la perspectiva de igualdad de género y de no discriminación en el Instituto.**

Líneas de acción:

#### **1.1. Cumplimiento del Programa para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2024.**

Durante el segundo trimestre de 2024 se logró avanzar en las actividades programadas, se continúa implementando las acciones necesarias para continúa con el cumplimiento del Programa.

**Avance del indicador: 23.82%, equivalente a 23.82/100**

#### **1.2. Gestión y seguimiento del Grupo Institucional de Igualdad y No Discriminación del Instituto Federal de Telecomunicaciones.**

El 11 de abril de 2024 se llevó a cabo la Segunda Sesión Ordinaria del Grupo Institucional de Igualdad y No Discriminación, cuya acta puede consultarse en el Micrositio de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión ([igualdad.ift.org.mx](http://igualdad.ift.org.mx))

**Avance del indicador: 60%, equivalente a 8.56**

### **Objetivo estratégico 2. Promover y garantizar espacios laborales libres de violencia laboral.**

Líneas de acción:

#### **2.1. Gestión y seguimiento del Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia y Discriminación del IFT (COPACVD)**

Durante el segundo trimestre el COPACVD continúa con la atención de las quejas presentadas, adicionalmente del 17 al 28 de junio de 2024, se llevó a cabo la aplicación de los Diagnósticos de percepción de conductas de acoso laboral y/o sexual en el IFT: Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL) y Escala Cisneros.

**Avance del indicador: 60%, equivalente a 8.56**

#### **2.2 Realizar una campaña de difusión sobre el Día Naranja para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y Niñas en colaboración con la Dirección de Formación y Desarrollo.**

Durante el segundo trimestre de 2024, se realizaron los insumos correspondientes para la elaboración de los promocionales de abril. Mayo y junio de 2024, de la campaña Día Naranja, en la que se abordaron las siguientes temáticas: matrimonio infantil, violencia callejera y violencia psicológica.

**Avance del indicador: 50%, equivalente a 7.14**

### **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.**

Durante el segundo trimestre, el 25 de abril de 2024, la DGIGDI organizó en el Día Internacional de las Niñas en las TIC el taller “Mi juguete eléctrico”, en el que 30 niñas de entre 6 y 12 años pudieron desarrollar a partir de elementos cotidianos diversas actividades para conformar un juguete eléctrico: “Mi nombre con luz led”, “Operando” o “lentes 3D”.

Adicionalmente, los días 16 y 17 de mayo se llevaron a cabo dos conferencias en el marco del Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia. Se contó con una participación total de 206 personas: <https://igualdad.ift.org.mx/pagina/detalle?id=3486>



## ANEXO 2 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 del indicador: 49.8%, equivalente a 7.11**

#### **3.2. Porcentaje del personal que cumplió al menos 4 horas de capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación.**

En el segundo trimestre de 2024 se ha capacitado 39.51% del personal del IFT en temas de igualdad y no discriminación, como se describe a continuación:

Edad	Mujeres	Hombres	Total
0 a 14	0	0	0
15 a 29	40	27	67
30 a 44	142	109	251
45 a 59	78	88	166
60 y más	13	15	28
<b>Total</b>	<b>273</b>	<b>239</b>	<b>512</b>

**Avance del indicador: 39.51%, equivalente a 5.64**

#### **3.3 Dar seguimiento a la Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.**

El 16 de mayo se incorporaron 4 personas con discapacidad, a través de la Convocatoria Especial para Personas con Discapacidad: <https://protalentoift.ift.org.mx/pbtConcursoLista.asp> (50% del avance en el indicador).

En junio de 2024 concluyó el Programa de Mentorías para Personas con Discapacidad, en el que participaron un total de 11 de personas. El Programa tuvo el objetivo de contribuir al desarrollo de capacidades y habilidades profesionales y personales de las personas con discapacidad que forman parte del equipo del IFT, con fin de avanzar en la inclusión laboral y erradicar situaciones históricas de discriminación (50% del avance en el indicador).

**Avance del indicador: 100%, equivalente a 14.28**

Al segundo trimestre las acciones reportadas equivalen a 51.29% que es el 128.22.% de avance con relación al 40% 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.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Regulación y permisos de electricidad/ 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:** G001/ G002

**Nombre del Pp:** Regulación y permisos de electricidad/ Regulación y permisos de hidrocarburos

**Tipo de acción:** 102. Acciones que permitan la erradicación de la violencia de género

**Número y denominación de la acción:** 404. Realizar campañas para difundir y promover la LGIMH, Pro Igualdad y LGAMVLV.

#### Definición de la población objetivo

El programa va dirigido a todas las personas servidoras públicas que conforman la Comisión Reguladora de Energía a fin de difundir y promover la LGIMH, Pro Igualdad y LGAMVLV.

Al término del 2do trimestre, la CRE cuenta con un total de 476 servidores públicos, de los cuales 195 son mujeres y 281 son hombres.

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

En los últimos años la brecha de desigualdad de género está reduciendo poco a poco, motivo por el cual, se realiza una campaña dirigida a los empleados de la Comisión, con el fin de fortalecer el conocimiento de todas las personas trabajadoras de la institución en el marco jurídico aplicable en materia de perspectiva de Género.

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

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Las acciones efectuadas durante el segundo trimestre fueron:

1. No se realizaron acciones durante el trimestre.

Avances al trimestre:

- Indicador 1 "Porcentaje de Servidores/as Públicos sensibilizados con la difusión de la información de la LGIMH, Pro Igualdad y LGAMVLV.". Un avance anual de 0% de cumplimiento, lo que equivale a 0 personas servidoras públicas que fueron sensibilizados.

De manera adicional, se realizaron las siguientes acciones:

\* Los días 25 de cada mes se sigue conmemorando el día naranja, como símbolo de la erradicación de la violencia contra las 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
<p>* Con la finalidad de prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, se dio a conocer el protocolo de actuación que debe de seguirse en la institución en caso de que se presente alguna denuncia al respecto, haciendo parte de este proceso a servidores públicos de esta institución, con su actuar como Consejeros en materia de hostigamiento sexual y acosos sexual.</p> <p>* Se compartieron a través de Comunicados CRE, algunas recomendaciones literarias con perspectiva de género: "De armas tomar" del autor Ángel Gilberto Adame.</p> <p>Cabe mencionar que como las metas de estos indicadores son anuales, los resultados se estas se presentarán a final de año; no obstante, los avances trimestrales se ven reflejados en los anexos reportados.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
Ninguno

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Regulación y permisos de electricidad/ 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:** G001/G002

**Nombre del Pp:** Regulación y permisos de electricidad/ Regulación y permisos de hidrocarburos

**Tipo de acción:** 103. Acciones que permitan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

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

#### Definición de la población objetivo

El programa va dirigido a todas las personas servidoras públicas que conforman la Comisión Reguladora de Energía a fin de crear campañas de sensibilización, pláticas, trípticos, carteles, distintivos y promocionales sobre acciones que permitan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

Al término del 2do trimestre, la CRE cuenta con un total de 476 servidores públicos, de los cuales 195 son mujeres y 281 son hombres.

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

En los últimos años la brecha de desigualdad de género está reduciendo poco a poco, motivo por el cual, se realiza una campaña dirigida a los empleados de la Comisión, con el fin de fortalecer el conocimiento de todas las personas trabajadoras de la institución en el marco jurídico aplicable en materia de perspectiva de Género.

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

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Las acciones efectuadas durante el segundo trimestre fueron:

1. No se realizaron acciones durante el trimestre.

Avances al trimestre:

\*Indicador 2 "Porcentaje de Servidores Públicos que recibieron un artículo promocional en acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación 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
<p>Un avance acumulado de 104% de cumplimiento, lo que equivale a 481 personas servidoras públicas que recibieron un artículo promocional. Derivado de lo anterior, la Comisión Reguladora de Energía, ha cumplido con la meta anual comprometida del 75% del personal que recibieron un artículo promocional.</p> <p>De manera adicional, se realizaron las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* Los días 25 de cada mes se sigue conmemorando el día naranja, como símbolo de la erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas.</li><li>* Con la finalidad de prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, se dio a conocer el protocolo de actuación que debe de seguirse en la institución en caso de que se presente alguna denuncia al respecto, haciendo parte de este proceso a servidores públicos de esta institución, con su actuar como Consejeros en materia de hostigamiento sexual y acosos sexual.</li><li>* Se compartieron a través de Comunicados CRE, algunas recomendaciones literarias con perspectiva de género: "De armas tomar" del autor Ángel Gilberto Adame.</li></ul> <p>Cabe mencionar que como las metas de estos indicadores son anuales, los resultados se estas se presentarán a final de año; no obstante, los avances trimestrales se ven reflejados en los anexos reportados.</p> <p>Las acciones ejecutadas al 30 de junio de 2024 tuvieron un impacto al presupuesto de \$28,866 y que el porcentaje de avance reportado se encuentra directamente relacionado con el número de 461 personas servidoras públicas registradas en la herramienta digital de INMUJERES. Las metas de estos indicadores son anuales, los resultados se estas se presentarán a final de año; no obstante, los avances trimestrales se ven reflejados en los anexos reportados.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
Ninguno

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

**Ramo:** 45 Comisión Reguladora de Energía

**Clave de la UR:** 500

**Nombre de la UR:** Unidad de Administración

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de Apoyo Administrativo

**Tipo de acción:** 101. 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

El programa de capacitación 2024 va dirigido a todas las personas servidoras públicas que conforman la Comisión Reguladora de Energía a fin de sensibilizarlos en materia de género.

Al término del 2do trimestre, la CRE cuenta con un total de 476 servidores públicos, de los cuales 195 son mujeres y 281 son hombres.

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

Como dependencia de la Administración Pública Federal centralizada, con carácter de Órgano Regulador Coordinado en Materia Energética, la CRE realiza de manera constante acciones para promover una cultura de igualdad y respeto entre todas las personas servidoras públicas que la integran.

De tal manera, que durante este ejercicio reforzará con acciones de capacitación en materia de género. Asimismo, se darán a conocer a través de Comunicado CRE, algunas propuestas de lectura, películas y/o documentales, con el objeto de que las personas servidoras públicas tengan la opción de enriquecerse en estos temas.

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

N/A

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Las acciones efectuadas durante el segundo trimestre fueron:

1. Curso "EL ABC de la igualdad y no discriminación", impartido por el CONAPRED – 2 PSP
2. Curso "Diversidad Sexual, Inclusión y no Discriminación" impartido por el CONAPRED. – 1 PSP
3. Curso "Vida Sin Violencia" impartido por INMUJERES. – 6 PSP
4. Curso "Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres" impartido por INMUJERES. – 3 PSP
5. Curso "Comunicación incluyente y sin sexismo" impartido por INMUJERES. – 4 PSP
6. Curso "Masculinidades, modelos para transformar" impartido por INMUJERES. – 1 PSP
7. Curso "Súmate al protocolo" impartido por INMUJERES. – 2 PSP

Avances al Trimestre:

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**\*Indicador 1** "Porcentaje de servidores/as públicas de nivel enlace y operativo capacitados en materia de género con calificación aprobatoria".

Un avance anual de 6.25% de cumplimiento, lo que equivale a 4 personas servidoras públicas de nivel operativo que participó en las acciones de capacitación en materia de género (1 persona servidora pública de nivel operativo en el 1er trimestre y 3 personas servidoras públicas de nivel operativo en el 2do trimestre).

**\*Indicador 2** "Porcentaje de servidores/as públicas de mandos medios y superiores capacitados en materia de género con calificación aprobatoria". Un avance acumulado de 6.31% de cumplimiento, lo que equivale a 26 personas servidoras públicas de mandos medios y superiores que participaron en las acciones de capacitación en materia de género (10 personas servidoras públicas en el 1er trimestre y 16 personas servidoras públicas en el 2do trimestre).

De manera adicional, se realizaron las siguientes acciones:

- \* Los días 25 de cada mes se sigue conmemorando el día naranja, como símbolo de la erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas.
- \* Con la finalidad de prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, se dio a conocer el protocolo de actuación que debe de seguirse en la institución en caso de que se presente alguna denuncia al respecto, haciendo parte de este proceso a servidores públicos de esta institución, con su actuar como Consejeros en materia de hostigamiento sexual y acosos sexual.
- \* Se compartieron a través de Comunicados CRE, algunas recomendaciones literarias con perspectiva de género: "De armas tomar" del autor Ángel Gilberto Adame.

Cabe mencionar que como las metas de estos indicadores son anuales, los resultados se estas se presentarán a final de año; no obstante, los avances trimestrales se ven reflejados en los anexos reportados.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante este segundo trimestre se tuvo la oportunidad de adherirnos a la oferta educativa que ofrecen el CONAPRED e INMUJERES directamente en sus plataformas informáticas, bajo la modalidad a distancia, lo que ha permitido que las personas servidoras públicas puedan realizar sus capacitaciones de manera satisfactoria gracias al acceso que pudieran llegar a tener durante el día.

**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:** 101. 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 indígenas y afromexicanas de atención focalizada prioritaria, definidas por el INPI durante el ejercicio fiscal vigente.

#### 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 2024 es: Contribuir al proceso de desarrollo integral de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, como sujetos de derecho público, mediante apoyos para la implementación y ejercicio efectivo de sus derechos colectivos; la protección, el aprovechamiento y conservación de sus tierras, territorios, recursos naturales, biodiversidad y medio ambiente; el fomento de sus actividades económicas y productivas estratégicas; la construcción y ampliación de caminos, infraestructura de servicios básicos y comunitaria; y el fortalecimiento de su patrimonio cultural tangible e intangible, con el fin de alcanzar su bienestar común, en un marco de respeto a su autonomía y formas de gobierno.

Así mismo, los siguientes objetivos específicos correspondiente a la Temática de Fortalecimiento de las Economías Indígenas y Medio Ambiente:



## 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

- Apoyar la implementación de proyectos para el fortalecimiento de las economías indígenas y afromexicanas; turismo de naturaleza; acciones de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático.
- Apoyar la comercialización de productos artesanales y servicios turísticos indígenas, así como el acceso a créditos para comunidades y empresas indígenas.
- Apoyar el establecimiento de Gasolineras comunitarias para el Bienestar en regiones indígenas, en cumplimiento a los Planes de Justicia acordados con el Gobierno de México.

#### 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 y Regionales 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 y Afromexicanos, y Acceso al Crédito para comunidades y empresas indígenas y afromexicanas

Estos apoyos pretenden contribuir al desarrollo de la identidad comercial, mejorar la presentación para el acceso a los mercados locales, regionales, nacionales e internacionales. Este tipo de apoyo tiene tres modalidades: "Estrategia Comercial", "Uso de los sellos distintivos Manos Indígenas, Calidad Mexicana y Paraísos Indígenas" y "Acceso al Crédito para comunidades y empresas indígenas y afromexicanas".

##### Establecimiento de Gasolineras comunitarias para el Bienestar en regiones indígenas, en el marco de los Planes de Justicia y Planes Integrales de Desarrollo Regional de los Pueblos Indígenas, en específico

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

#### de los Planes de Justicia de los Pueblos Wixárika, Náayeri, O'dam o Au'dam y Mexikan, para dar cumplimiento a los acuerdos con el Gobierno de México

Este apoyo se otorgará por única ocasión y dirigirá exclusivamente a comunidades participantes en los Planes de Justicia de los Pueblos Indígenas mencionados y la región Nahua de la Sierra Norte del Estado de Puebla.

Se busca que este apoyo pueda impactar positivamente en la reducción de costos de traslado y accesibilidad para la compra de combustibles, al fortalecer la economía local por adquirirlos en empresas comunitarias de dichos pueblos.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al 30 de junio del 2024, se han ejercido **81,904.7** miles de pesos distribuidos de la siguiente manera: **35,300.0** miles de pesos corresponden al subsidio otorgado a la modalidad de apoyo Proyectos Económicos con Impacto Comunitario y Regional; **6,000.0** miles de pesos se asignaron a la atención de Proyectos Comunitarios y Regionales de Turismo de Naturaleza; y **19,486.7** miles de pesos corresponden al recurso ejercido para la ejecución de Proyectos para la Implementación de Acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático.

**5,000** miles de pesos para el establecimiento de Gasolineras para el Bienestar; asimismo, se ejercieron **2,658** miles de pesos para la atención de acciones de Comercialización de Productos Artesanales y Servicios Turísticos Indígenas; y para la atención de la Promotoría Comunitaria Indígena y Afromexicana, se destinó un monto total de **13,459.9** miles de pesos; beneficiando a **3,350** personas indígenas y afromexicanas, como se muestra en el siguiente cuadro:

Componente	No. de proyectos / acciones	Beneficiarios		
		Total	Mujeres	Hombres
Proyectos Económicos con Impacto Comunitario y Regional.	85	1,160	556	604
Proyectos Comunitarios y Regionales de Turismo de Naturaleza.	7	211	119	92
Proyectos para la Implementación de Acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático.	50	1,265	662	603
Establecimiento de Gasolineras para el Bienestar en Regiones Indígenas	1	36	21	15
Comercialización de Productos Artesanales y Servicios Turísticos Indígenas.	29	460	290	170
Promotoría Comunitaria indígena y afromexicana.	n/a	218	111	107
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>3,350</b>	<b>1,759</b>	<b>1,591</b>

Del mismo modo, se ejercieron **730.4** mil pesos de Gasto de Operación de la Coordinación General de Fomento a la Economía Indígena, para el seguimiento a las acciones programadas y ejecutadas.

Del mismo modo y con base en los ejercicios participativos que permitieron dar respuesta a las necesidades planteadas en las reuniones de trabajo y asambleas comunitarias, en marco de los **Planes de Justicia y Planes de Integrales de Desarrollo** promovidos por el INPI, al 30 de junio del 2024, se realizaron las siguientes acciones:

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Proyectos Económicos con Impacto Comunitario y Regional**

- En el marco del **Plan de Justicia en Jalisco, Nayarit y Durango de dos Pueblos Wixárika, Na'Ayeri, O'Dam, Au'Dam Y Meshikan (Na'Ayeri)**, al 30 de junio del 2024 se apoyaron **nueve** Proyectos Económicos con Impacto Comunitario y Regional en los temas de apoyo: Proyectos de producción primaria y Proyectos de transformación para cadenas de valor, con un monto de **5,300.0** miles de pesos, beneficiado a **202** personas indígenas (**93** mujeres y **109** hombres) del estado de Nayarit.
- Como parte de las acciones realizadas dentro del **Plan de Justicia en Jalisco, Nayarit y Durango de los Pueblos Wixárika, Na'ayeri, O'dam, Au'dam y Meshikan (Meshikan)**, durante el segundo trimestre del 2024, se ejerció un monto de **1,850.0** mil pesos para la implementación de **dos** Proyectos Económicos con Impacto Comunitario y Regional en los temas de apoyo: Proyectos de producción primaria y Proyectos de transformación para cadenas de valor, en beneficio de **40** mujeres y **40** hombres indígenas habitantes del estado de Nayarit.
- En el marco del **Plan de Justicia en Jalisco, Nayarit y Durango de los Pueblos Wixárika, Na'ayeri, O'dam, Au'dam y Meshikan (O'dam)**, al 30 de junio del 2024, se apoyaron **siete** Proyectos Económicos con Impacto Comunitario y Regional en los temas de apoyo: Proyectos de producción primaria y Proyectos de transformación para cadenas de valor, con un monto de **4,500.0** miles de pesos, beneficiado a **133** personas indígenas (66 mujeres y 67 hombres) del estado de Durango.
- Derivado de las actividades realizadas dentro del **Plan de Justicia de Pueblo Yaqui** del estado de Sonora, al segundo trimestre del ejercicio fiscal 2024, se ejerció un monto total de **6,950.0** miles de pesos para la implementación de **catorce** Proyectos Económicos con Impacto Comunitario y Regional a través de los temas de apoyo: Proyectos de producción primaria y Proyectos de transformación para cadenas de valor, beneficiando a un total de **160** personas del Pueblo Yaqui (78 mujeres y 82 hombres).
- En atención al **Plan de Justicia del Pueblo Yoreme-Mayo** correspondiente al estado de Sonora, al segundo trimestre del 2024, se ejercieron **9,600.0** miles de pesos para la atención de **41** Proyectos Económicos con Impacto Comunitario y Regional en el tema de apoyo: Proyectos de producción primaria, en beneficio de **404** indígenas mayos (193 mujeres y 211 hombres).
- Referente a las acciones ejecutadas en el marco del **Plan de Justicia del Pueblo Seri-Comca'ac**, al 30 de junio del 2024, se apoyaron **cuatro** Proyectos Económico con Impacto Comunitario y Regional en su tema de apoyo Proyectos de transformación para cadenas de valor con una inversión de **3,500.0** miles de pesos, en beneficio de **40** personas indígenas del estado se Sonora (18 mujeres y 22 hombres).
- En el marco del **Plan de Justicia del Pueblo Guarijío-Makurawe**, al 30 de junio del 2024, se ejerció un monto de **3,300.0** miles de pesos para la implementación de **siete** Proyectos Económicos con Impacto Comunitario y Regional en el tema de apoyo: Proyectos de producción primaria, beneficiando a **60** mujeres y **72** hombres indígenas guarijíos del estado de Sonora.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Adicionalmente, y con el objetivo de fortalecer la economía indígena del pueblo Cucapá, se han ejercido **300** mil pesos para el apoyo de **un** Proyectos Económicos con Impacto Comunitario y Regional, beneficiando a **9** personas indígenas (8 mujeres y 1 hombre) pertenecientes al estado de Sonora.

- **Proyectos Comunitarios y Regionales de Turismo de Naturaleza**

- Al segundo trimestre de 2024, en el marco **del Plan de Justicia del Pueblo Guarijío-Makurawe**, se destinó un monto de **1,500** miles de pesos, para la ejecución de **un** Proyecto Comunitario y Regional de Turismo de Naturaleza, referente al tema de Infraestructura y Equipamiento, beneficiando a **7** mujeres y **8** hombres indígenas guarijíos del estado de Sonora.
- En el marco del **Plan de Justicia en Chiapas de las comunidades que conforman parte de los Bienes Comunes de la Zona Lacandona**, al 30 de junio de 2024, se apoyó **un** proyecto de la modalidad Proyectos Comunitarios y Regionales de Turismo de Naturaleza, en el tema de apoyo de Infraestructura y Equipamiento, con una inversión de **un** millón de pesos, en beneficio de **30** personas indígenas (5 mujeres y 25 hombres) que habitan en el estado de Chiapas.
- En atención a las acciones implementadas en el marco del **Plan de Justicia en Veracruz de las comunidades Chinantecas y Mazatecas del Valle de Uxpanapa**, al segundo trimestre del ejercicio fiscal 2024, se ejerció **un** millón de pesos para la implementación de **un** proyecto de la modalidad Proyectos Comunitarios y Regionales de Turismo de Naturaleza, en el tema de apoyo de Infraestructura y Equipamiento, en beneficio de **12** mujeres y **10** hombres indígenas del estado de Veracruz.
- En atención a las necesidades planteadas mediante el **Plan de Desarrollo en la Sierra Juárez, Oaxaca de los Pueblos Xhidza y Xhon**, al 30 de junio de 2024, se apoyó **un** proyecto de la modalidad Proyectos Comunitarios y Regionales de Turismo de Naturaleza, en el tema de Infraestructura y Equipamiento, con una inversión de **500** mil pesos, en beneficio de **5** mujeres y **8** hombres indígenas del estado de Oaxaca.
- En el marco del **Plan de Desarrollo en la Sierra Juárez, Oaxaca de los Pueblos Zapoteco – Chinanteco del Distrito de Ixtlán**, al segundo trimestre de ejercicio fiscal 2024, se realizó una inversión de **500** mil pesos, para la implementación de **un** Proyecto Comunitario y Regional de Turismo de Naturaleza, correspondiente al tema de Infraestructura y Equipamiento, beneficiando a **21** personas indígenas (12 mujeres y 9 hombres), que fortalecerá la oferta turística en la comunidad de San Miguel Amatlán, en el estado de Oaxaca.
- En relación a las acciones que son parte del **Plan de Desarrollo en Querétaro y Guanajuato de los Pueblos Chichimeca y Otomí**, al segundo trimestre de 2024, se implementaron **dos** Proyectos Comunitarios y Regionales de Turismo de Naturaleza, en los temas de Plan de Negocios e Infraestructura y Equipamiento, por un monto total de **1,500** miles de pesos, en beneficio de **110** personas indígenas (**78** mujeres y **32** hombres) pertenecientes al estado de Guanajuato.

- **Proyectos para la Implementación de Acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático.**

- En el marco del **Plan de Desarrollo en la Sierra Juárez, Oaxaca de los Pueblos Zapoteco – Chinanteco del Distrito de Ixtlán**, al 30 de junio de 2024, se apoyaron **tres** Proyectos para la Implementación de Acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático, referentes al tema de apoyo de Inicio y Fortalecimiento, con una inversión de **600** mil pesos en beneficio de **57** personas indígenas (32 mujeres y 25 hombres) del estado de Oaxaca.
- Al 30 de junio del ejercicio fiscal 2024 y como parte de las acciones realizadas en el marco del **Plan de Desarrollo en Oaxaca del Pueblo Chocholteco**, se ejercieron **2,000** miles de pesos para el apoyo de un total de **cuatro** Proyectos para la Implementación de Acciones de Mitigación y Adaptación a los

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

efectos del Cambio Climático, en el tema: Fortalecimiento, beneficiando así a **23** mujeres y **49** hombres indígenas pertenecientes al estado de Oaxaca.

- En atención a las acciones derivadas del **Plan de Desarrollo en Querétaro y Guanajuato de los Pueblos Chichimeca y Otomí**, al segundo trimestre del ejercicio fiscal 2024, se ejercieron **4,450** miles de pesos para la ejecución de **12** acciones, correspondientes a la modalidad de Proyectos para la Implementación de Acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático, en sus temas de apoyo de Inicio y Fortalecimiento, en beneficio **243** mujeres y **119** hombres indígenas pertenecientes a los estados de Querétaro y Guanajuato.
- Del mismo modo, en el marco del **Plan de Justicia del Pueblo Seri-Comca'ac**, al 30 de junio de 2024, se ejercieron **700** mil pesos para la ejecución de **dos** Proyectos para la Implementación de Acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático, beneficiando a **23** personas indígenas (16 mujeres y 7 hombres), del estado de Sonora.
- En atención al **Plan de Justicia en Chiapas de las comunidades que conforman parte de los Bienes Comunales de la Zona Lacandona**, al segundo trimestre del 2024, se apoyó la implementación de **dos** acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático, por un monto de **686,700** pesos en beneficio de **15** mujeres y **35** hombres indígenas del estado de Chiapas.
- En el marco de las acciones referentes al **Plan de Justicia en Chihuahua de los Pueblos Ralámuli, Ódami, Oichkama y Warijó**, al 30 de junio del 2024, se ejercieron **5,950** miles de pesos, para el apoyo a **14** Proyectos para la Implementación de Acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático, en sus temas de apoyo de Inicio y Fortalecimiento, en beneficio de **398** personas indígenas (193 mujeres y 205 hombres), pertenecientes al estado de Chihuahua.
- Del mismo modo y en el marco del **Plan de Justicia en Veracruz de las comunidades Chinantecas y Mazatecas del Valle de Uxpanapa**, al segundo trimestre de 2024, se apoyaron **dos** iniciativas de la modalidad de Proyectos para la Implementación de Acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático por un monto total de **650** mil pesos, en beneficio de **21** mujeres y **17** hombres indígenas del estado de Veracruz.
- En atención a las acciones derivadas del **Plan de Justicia en Jalisco, Nayarit y Durango de los Pueblos Wixárika, Na'ayeri, O'dam, Au'dam y Meshikan (O'dam)**, al 30 de junio de 2024, se ejercieron **2,400** miles de pesos, para el apoyo a **seis** iniciativas de la modalidad de Proyectos para la Implementación de Acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático, en beneficio de **139** personas indígenas (68 mujeres y 71 hombres) pertenecientes al estado de Durango.
- Por último, y en el marco del **Plan de Justicia en Jalisco, Nayarit y Durango de los Pueblos Wixárika, Na'ayeri, O'dam, Au'dam y Meshikan (Wixárika)**, al segundo trimestre del ejercicio fiscal 2014, se atendieron **dos** iniciativas correspondientes a la modalidad de Proyectos para la Implementación de Acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático, con una inversión de **700** mil pesos, en beneficio de **24** mujeres y **22** hombres indígenas wixárikas de los estados de Durango y Jalisco.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Asimismo, se implementaron acciones de conservación, protección, recuperación, mantenimiento y/o manejo sustentable del ecosistema a través del apoyo a **tres** Proyectos para la Implementación de Acciones de Mitigación y Adaptación a los efectos del Cambio Climático, en los temas de Proyectos de Inicio (1) y Proyectos de Fortalecimiento (2), ejerciendo un monto de **1,350** miles de pesos en beneficio de **80** personas indígenas (27 mujeres y 53 hombres) pertenecientes a los estados Durango y Oaxaca.

### **Comercialización de Productos Artesanales y Servicios Turísticos Indígenas y Afromexicanos, Acceso al Crédito para Comunidades y Empresas Indígenas:**

Con el fin de contribuir a la identidad comercial, mejorar la presentación para el acceso a los mercados locales, regionales, nacionales e internacionales de las comunidades o empresas comunitarias indígenas y afromexicanas, al segundo trimestre del ejercicio fiscal 2024, se ejercieron **2,658** miles pesos para fortalecer las acciones de comercialización; las cuales se distribuyen como se muestra en la siguiente tabla:

Evento / Acción	Monto ejercido (miles de pesos)	Número de acciones	Número total de personas beneficiadas
Estrategia Comercial.	2,658	29	460
Uso de los sellos distintivos Manos Indígenas, Calidad Mexicana y Paraísos Indígenas.	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2,658</b>	<b>29</b>	<b>460</b>

#### • Estrategia Comercial

En el marco de los Planes de Justicia y Planes de Desarrollo, al segundo trimestre del ejercicio fiscal 2024, se impulsaron las siguientes acciones de esta modalidad de apoyo:

- En atención a las acciones derivadas del **Plan de Justicia en Chihuahua de los Pueblos Ralámuli, Ódami, Oichkama y Warijó**, al 30 de junio del 2024, se apoyaron **seis** comunidades y empresas indígenas pertenecientes al estado de Chihuahua con un monto de 480 mil pesos para la implementación de acciones que promovieron la capacitación y mejora continua de los procesos productivos, así como un encuentro artesanal de textiles de la región, beneficiando a un total de **60** mujeres y **54** hombres indígenas.
- Dentro de las acciones realizadas en el marco del **Plan de Justicia en Jalisco, Nayarit y Durango de los Pueblos Wixárika, Na'ayeri, O'dam, Au'dam y Meshikan (O'dam)**, al segundo trimestre del ejercicio fiscal 2024, se ejercieron **100** mil pesos para apoyar a **una** comunidad en temas administrativos que les permitan desarrollar mejoras organizacionales, beneficiando a **7** personas indígenas (5 mujeres y 2 hombres) pertenecientes al estado de Durango.
- En el marco del **Plan de Justicia en Jalisco, Nayarit y Durango de los Pueblos Wixárika, Na'ayeri, O'dam, Au'dam y Meshikan (Na'ayeri)**, al 30 de junio del 2024, se apoyaron **dos** comunidades en el estado de Nayarit, beneficiando a **12** mujeres y **10** hombres, con un monto de **200** mil pesos, para la actualización de documentos que ayuden a la mejora organizativa, así como en el fortalecimiento de capacidades para la producción de cría de borregos, producción de pollo y cría de tilapia.
- Al 30 de junio del 2024, y en el marco de las acciones implementadas en el **Plan de Justicia en Jalisco, Nayarit y Durango de los Pueblos Wixárika, Na'ayeri, O'dam, Au'dam y Meshikan (Wixárika)**, se

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

ejecutó un monto de **38** mil pesos para la participación de **una** comunidad del estado de Jalisco en un evento comercial, donde se benefició a sus **8** integrantes (5 mujeres y 3 hombres).

- Asimismo, en atención al **Plan de Justicia del Pueblo Seri - Comca'ac**, al segundo trimestre del 2024, se ejecutaron **500** mil pesos para el apoyo a **cinco** comunidades indígenas del estado de Sonora con el fin de realizar acciones de Estrategia Comercial para la mejora de sus productos elaborados, así como la participación en eventos comerciales, beneficiando así a un total de **25** mujeres indígenas Seris.
- En atención a las acciones ejecutadas dentro del **Plan de Justicia del Pueblo Yoreme - Mayo**, al 30 de junio del 2024, se apoyaron **cinco** comunidades indígenas perteneciente al estado de Sonora, por un monto total de **390** mil pesos, para la implementación de acciones referentes a Estrategia Comercial, beneficiando a 29 indígenas mayos (17 mujeres y 12 hombres).
- En el marco del **Plan de Justicia en Veracruz de las Comunidades Chinantecas y Mazatecas del Valle del Uxpanapa**, se ejercieron **350** mil pesos para el apoyo de **tres** comunidades, con el fin de realizar acciones de capacitación en canales de distribución de los productos que elaboran, intercambio de experiencias de productos artesanales de la región y el fortalecimiento de las estrategias de comercialización dentro del Valle del Uxpanapa, beneficiando así a **27** personas indígenas (15 mujeres y 12 hombres).

De igual forma se realizaron acciones en el marco de los Planes de Desarrollo Integral en el estado de Oaxaca, conforme a lo siguiente:

- En atención al **Plan de Desarrollo en la Sierra Juárez, Oaxaca de los Pueblos Zapoteco – Chinanteco del Distrito de Ixtlán**, al 30 de junio del 2024, se ejercieron **300** mil pesos, para el apoyo a **tres** comunidades indígenas para la implementación de acciones de promoción y difusión de la 8va feria de la manzana, así como de las actividades turísticas de la ruta camino de Benito Juárez y la promoción y difusión de actividades turísticas de la región, beneficiando así **175** personas indígenas (109 mujeres y 66 hombres).
- Dentro de las acciones del **Plan de Desarrollo en la Sierra Juárez, Oaxaca de los Pueblos Xhidza y Xhon**, se apoyaron **tres** comunidades indígenas por un monto de **300** mil pesos para la ejecución de acciones de promoción y difusión de la feria de los hongos silvestres, promoción y difusión de productos artesanales de la región y servicios turísticos, beneficiando a un total de **42** mujeres y **11** hombres pertenecientes al estado de Oaxaca.

#### **Establecimiento de Gasolineras para el Bienestar en regiones indígenas, en el marco de Planes de Justicia de los Pueblos Wixárika, Na'ayeri, O'dam y Meshikan, para dar cumplimiento a los acuerdos con el Gobierno de México:**

- Apoyo integral para la formulación de estudios y proyectos, gestión de permisos y capacitación; así como, financiamiento para Obra Civil y Equipamiento.

Al 30 de junio del 2024, se ejerció un monto de **5,000** miles de pesos para el Establecimiento de **una** Gasolinera Comunitaria para el Bienestar en el municipio de Cuetzalan del Progreso, perteneciente a la



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

región indígena nahua de la sierra norte del estado de Puebla, beneficiando así a un total de **36** personas indígenas (21 mujeres y 15 hombres).

#### Promotorías Comunitarias Indígenas y Afromexicanas.

- **Fortalecimiento de las Economías Indígenas y Medio Ambiente.**

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 30 de junio del 2024, se ejerció un monto de **13,343** miles de pesos, los cuales fueron destinados para el apoyo mensual de **218** promotoras(es) comunitarios (111 mujeres y 107 hombres) en 24 entidades federativas<sup>36</sup>.

Estado	Monto
Baja California	260,000.00
Campeche	455,000.00
Chiapas	999,000.00
Chihuahua	715,000.00
Ciudad de México	201,500.00
Durango	390,000.00
Guanajuato	65,000.00
Guerrero	751,000.00
Hidalgo	260,000.00
Jalisco	260,000.00
México	130,000.00
Michoacán	325,000.00
Morelos	207,000.00
Nayarit	642,500.00
Oaxaca	3,204,500.00
Puebla	520,000.00
Querétaro	195,000.00
Quintana Roo	390,000.00
San Luis Potosí	260,000.00
Sinaloa	130,000.00
Sonora	1,097,500.00
Tabasco	195,000.00
Veracruz	585,000.00
Yucatán	325,000.00
Oficinas Centrales	780,000.00
<b>TOTAL</b>	<b>13,343.00</b>

**En atención a este tipo de apoyo, se realizaron las siguientes acciones:**

<sup>36</sup> Baja California, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Ciudad de México, Durango, Guerrero, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Veracruz y Yucatán.



## ANEXO 2 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 mes de enero del 2024, se solicitaron mediante oficio a las 23 Oficinas de Representación del INPI, las propuestas de Promotoría Comunitaria de Fortalecimiento de las Economías Indígenas y Afromexicanas y Medio Ambiente, para realizar los procesos de selección y operación 2024, según las Reglas de Operación del PROBIPI, numeral 4.8.1.4; posteriormente, se llevó a cabo el proceso de revisión, análisis y validación de las propuestas de Promotoría Comunitaria.
- Al segundo trimestre del ejercicio fiscal 2024, se completó, en coordinación con las demás Unidades Responsables que operan el PROBIPI, la gestión y renovación del Servicio de Póliza de Seguro Colectivo Contra Accidentes Personales, mediante convenio modificatorio, por un monto de **23,607.69**, pesos así como la contratación de la póliza de Seguro Colectivo contra accidentes personales con vigencia al 31 de diciembre de 2024 por un monto total de **93,370.84** pesos, el cual cubre a las personas promotoras durante el tiempo que se le otorgue el apoyo, así como durante los traslados de sus hogares a las comunidades que apoyan, a las Oficinas de Representación y Centros Coordinadores de Desarrollo Indígena.
- Del número total de Promotorías Comunitarias de Fortalecimiento de las Economías Indígenas y Afromexicanas y Medio Ambiente apoyadas, **57** de ellas participan en acciones específicas en materia de economía y medio ambiente, en el marco de los Planes de Justicia.

#### Contraloría Social

##### • Fortalecimiento de la Economía Indígena

Como parte de los mecanismos de Contraloría Social y Participación Ciudadana y, con el fin de combatir la corrupción e impunidad en la gestión pública, durante el primer semestre del ejercicio fiscal 2024, se enviaron los documentos normativos a la Secretaría de la Función Pública (SFP) para su validación, conforme a lo siguiente: Guía de Operación de la Contraloría Social, Esquema para la Operación de Contraloría Social y Programa Anual de Trabajo de Contraloría Social; mismos que fueron validados el 18 de junio de 2024.

Dichos instrumentos servirán de guía para la instalación de los **35** comités que están programados instalarse a partir del mes de septiembre y hasta el 31 de diciembre del 2024.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Programa para el Bienestar Integral de los Pueblos Indígenas

**Ramo:** 47 Entidades No Sectorizadas

**Clave de la UR:** AYB

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas

**Clave del Pp:** S249

**Nombre del Pp:** Programa Para El Bienestar Integral De Los Pueblos Indígenas

**Tipo de acción:** 101. 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) del Gobierno de México, atiende a los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, en su carácter de sujetos colectivos de derecho público, respetando plenamente su libre determinación y autonomía en los términos reconocidos en la legislación nacional e internacional.

El Programa hace realidad la nueva relación del Estado con los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, de tal forma que las acciones serán construidas a través de procesos de planeación participativa, con una visión sostenible y tomando en consideración sus legítimas demandas, reivindicaciones y aspiraciones de vida. El PROBIPI responde de manera integral a las condiciones estructurales de pobreza, marginación, discriminación y desigualdad que viven los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas en todos los ámbitos de la vida cotidiana, debido, entre otras razones, a que no se ha reconocido su capacidad para dar solución a estos problemas desde sus propias instituciones, formas de organización y especificidades culturales.

Contribuir al proceso de desarrollo integral de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, como sujetos de derecho público, mediante apoyos para la implementación y ejercicio efectivo de sus derechos colectivos; la protección, el aprovechamiento y conservación de sus tierras, territorios, recursos naturales, biodiversidad y medio ambiente; el fomento de sus actividades económicas y productivas estratégicas; la construcción y ampliación de caminos, infraestructura de servicios básicos y comunitaria; y el fortalecimiento de su patrimonio cultural tangible e intangible, con el fin de alcanzar su bienestar común, en un marco de respeto a su autonomía y formas de gobierno.

En este sentido, el PROBIPI prioriza los proyectos y acciones que emanen de procesos de planeación participativa, que estén validados por las Asambleas Comunitarias, Regionales o sus Instituciones Representativas. Asimismo, se apoyará de forma preferente la implementación de Planes de Justicia, Planes Integrales de Desarrollo Regional u otro tipo de procesos autónomos de reconstitución de los pueblos y de fortalecimiento de su cultura, bajo la perspectiva de igualdad de género y de respeto a las formas de organización de sus comunidades, en beneficio directo de la población indígena y afromexicana.

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

Es importante destacar que México, está habitado por 23.2 millones de personas que se autoidentifican como indígenas, de las cuales 11.9 millones son mujeres, que representa el 51.4%. Ahora bien, de acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 se identificó que la violencia en contra de mujeres indígenas del 2016 al 2021 esta ha ido en aumento, pues en comparación con el 2016 donde existía una prevalencia del 64.3% violencia contra mujeres indígenas por

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

situación de pertenencia y habla indígena, en la última encuesta del 2021 tuvo un aumento llegando al 67.6%.

Asimismo, es importante destacar que dentro de la misma encuesta se identificó que dentro de los últimos 12 meses anteriores a la encuesta que de cada 100 mujeres que se considera indígena el 28.7% de ellas sufrieron violencia psicológica, el 10.6% menciona haber sufrido algún tipo de violencia física, el 18.7% sufrió algún tipo de violencia sexual y el 16.2% sufrió de violencia económica, patrimonial y discriminación.

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.

Asimismo coadyuva con el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para promover la participación de las mujeres indígenas en las instancias que integran ese Sistema y dar seguimiento a las acciones de las autoridades federales, estatales, de la Ciudad de México y municipales para la prevención, protección, sanción y erradicación de todas las formas de discriminación y violencia cometidas contra las mujeres y niñas indígenas y afromexicanas.

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

Con la finalidad de promover y garantizar el ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas y afromexicano, en particular los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas, así como acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres, niñas, niños, adolescentes y jóvenes indígenas y afromexicanos, a través del Programa para el Bienestar Integral de los Pueblos Indígenas, se implementa las siguientes modalidades:

##### a) Proyectos para la implementación y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales en los ámbitos comunitarios y regional

A través de esta modalidad, el INPI otorga apoyos económicos para la ejecución de proyectos que contribuyan al ejercicio efectivo de los derechos de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, en particular, a la autonomía y libre determinación, y al desarrollo integral y bienestar colectivo, desde una perspectiva de género.

##### b) Promotoría comunitaria de derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas

Esta modalidad de apoyo está dirigida a personas integrantes de las comunidades indígenas y afromexicanas que asuman el compromiso de brindar apoyo para la implementación de las acciones y proyectos que se ejecuten en el marco del Programa para el Bienestar Integral de los Pueblos Indígenas, en beneficio de las mujeres indígenas y afromexicanas. A través de este apoyo se busca incidir a nivel comunitario sobre los temas de derechos de las mujeres e igualdad de género, prevención de la violencia de género; así como de derechos sexuales y reproductivos, con una perspectiva culturalmente

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

pertinente; lo anterior a través del desarrollo de acciones de asesoría y capacitación en diferentes temáticas. Asimismo, el apoyo a la promotoría para el ejercicio de los derechos de las mujeres permite la formación y fortalecimiento de liderazgos comunitarios de mujeres indígenas y afromexicanas.

**c) Apoyo a procesos organizativos y acciones para el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas. Casas de la Mujer Indígena y Afromexicana**

Esta modalidad de apoyo está dirigida a comunidades indígenas y afromexicanas, a través del financiamiento a Proyectos Operativos Anuales impulsados por grupos de mujeres que se encuentran operando las Casas de la Mujer Indígena o Afromexicana, interesadas en realizar acciones en beneficio de los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas.

**d) Apoyo emergente para la sobrevivencia familiar con énfasis de apoyo a mujeres indígenas y afromexicanas en situación de desplazamiento forzado interno**

Esta modalidad de apoyo está dirigida a grupos de mujeres indígenas y afromexicanas que se encuentren en situación de desplazamiento forzado interno, o por carencia del mínimo vital humano por encontrarse en estado de necesidad o en situación que ponga en riesgo su sobrevivencia por alguna causa o hecho de fuerza mayor justificada, que requieran el apoyo. Dicho recurso, se puede destinar para la compra de:

- Vestimenta.
- Productos de higiene personal.
- Alimentación por un periodo de 2 meses.
- Adquisición de insumos para garantizar un alojamiento digno.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Respecto de la atención a mujeres indígenas y afromexicanas para el ejercicio de sus derechos, al segundo trimestre del ejercicio fiscal 2024, se realizaron las siguientes acciones:

- En la modalidad de Promotoría Comunitaria, se apoyaron 159 promotorías de los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas (158 mujeres y 1 hombres), de las cuales se encuentran activas 144, quienes realizaron actividades de acompañamiento y talleres dirigidos a las mujeres indígenas y afromexicanas, así como la difusión de las Reglas de Operación del PROBIPI.
- En la modalidad de Apoyo emergente para la sobrevivencia familiar con énfasis de apoyo a mujeres indígenas y afromexicanas en situación de desplazamiento forzado interno o de carencia del mínimo vital humano. Se brindaron 10 apoyos a grupos de mujeres indígenas, para la compra de alimentos, enseres de cocina e insumos para garantizar un alojamiento digno.
- Asimismo, para promover el ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas, se realizó el dictamen y autorización de 52 proyectos para la implementación y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales, 24 en el ámbito comunitario y 28 en el ámbito regional de la modalidad de Proyectos para la implementación y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales en los ámbitos comunitarios y regional.
- En la modalidad de Casas de la Mujer Indígena y Afromexicana, se realizó la recepción de proyectos operativos anuales de las 35 Casas, los cuales fueron dictaminados y autorizados.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Al periodo que se reporta no se reportaron obstáculos para la ejecución de las acciones.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

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

Atención a Víctimas

- Ramo:** 47 – Entidades no sectorizadas
- Clave de la UR:** AYJ
- Nombre de la UR:** Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas
- Clave del Pp:** E033
- Nombre del Pp:** Atención a Víctimas
- Tipo de acción:** 101 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:**

- 101 Diseño e instrumentación de la política pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres
- 106 – Capacitación permanente dirigida a que las y los servidores públicos se apropien de la perspectiva de género en la atención integral a víctimas y ofendidos

**Definición de la población objetivo**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece, a través de sus artículos 1º la primacía de los Derechos Humanos, al señalar que todas las personas gozarán de los derechos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que México es parte. Además, se señala la obligatoriedad de todas las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar estos derechos, prohibiendo toda forma de discriminación.

Ante estas obligaciones, surgen disposiciones por parte del Estado Mexicano orientadas a la materialización de los derechos constitucionales, ejemplo de ello es la creación del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD), que emerge como una herramienta que busca asegurar que la igualdad de género sea una realidad tangible en todos los aspectos de la vida nacional. PROIGUALDAD opera a través de mecanismos de coordinación entre diferentes niveles de gobierno e instituciones con la finalidad de incidir en la creación entornos más justos e igualitarios para todas las personas.

En relación con lo anterior, la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV), en cumplimiento de la Ley General de Víctimas (LGV) desempeña un papel fundamental al establecer acuerdos interinstitucionales, tendientes a garantizar que las víctimas de delitos federales y violaciones a derechos humanos reciban protección y asistencia adecuada, pertinente, haciendo uso de los enfoques diferencial y especializado para la prestación de servicios a las personas víctimas.

### Definición de la población objetivo

Conforme a los indicadores de la CEAV 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 (PEF), la población objetivo se identifica en dos vertientes:

1. las personas integrantes del servicio público de la CEAV, especialmente aquellas que desempeñan actividades relacionadas con la atención a víctimas
2. las personas víctimas que son beneficiarias de la atención especializada proporcionada por el personal de la CEAV

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

La desigualdad de género persiste como una problemática crítica en México, este fenómeno genera afectaciones en la vida de hombres y mujeres, siendo especialmente pernicioso para estas últimas. Pese a los avances institucionales y sociales, las brechas de género siguen siendo notorias en áreas como la participación económica, la educación, la salud y la representación política. Los roles de género tradicionales y los estereotipos culturales contribuyen a mantener estas disparidades, limitando las oportunidades y el desarrollo pleno de las mujeres. Este apartado explora brevemente las diversas manifestaciones de la desigualdad de género y su impacto en la vida cotidiana, proporcionando un análisis contextualizado que facilita la identificación de aquellas personas con mayor posibilidad de enfrentar hechos victimizantes.

Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, el panorama de la violencia en México es alarmante. El estudio revela que el 70.1% de las mujeres de 15 años o más han experimentado al menos un incidente de violencia a lo largo de sus vidas. En términos de tipos de violencia, destaca que el 51.6% ha sufrido violencia emocional, siendo ésta la más común. Además, sólo el 14.1% de las mujeres que han enfrentado violencia física o sexual han presentado una denuncia formal. Las razones para no hacerlo varían desde minimizar el acto de violencia hasta desconocer los procesos para abordar esta problemática.

El impacto de la violencia en las mujeres es significativo, los datos al respecto muestran que el 30% de la población considerada reporta severos efectos en su salud emocional. A través de la encuesta es posible observar la prevalencia de los roles de género que intervienen en la reproducción de patrones de desigualdad; es así que el 75.7% de las mujeres reportan ser las responsables principales de las tareas domésticas, dedicando en promedio 28 horas semanales, mientras que los hombres destinan solo 10 horas a estas actividades. A pesar de esta carga desigual, el 45.2% de las mujeres consideran equitativa la distribución del trabajo en el hogar.

Ante la persistencia de delitos que atentan contra el derecho de las personas a vivir libres de violencia, se ha motivado la creación de múltiples iniciativas para recolectar datos que guíen la formulación de políticas públicas en materia de seguridad, con el objetivo de mejorar la eficacia de las instituciones en la procuración de seguridad y justicia. En este contexto, se realiza la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción de Seguridad Pública (ENVIPE).

Los datos más recientes de la ENVIPE revelan una cifra negra nacional del 93.2%, lo que se traduce en que la mayoría de los delitos no son denunciados ni investigados. Las causas de esta situación son atribuibles a la autoridad, subrayando con esto la necesidad de garantizar que las personas víctimas puedan ejercer plenamente sus derechos conforme a lo estipulado en el marco legal.

En cuanto a la incidencia delictiva contra las mujeres, el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) reporta que, de enero a mayo de 2024, se registraron 53,307 mujeres víctimas de algún delito. Las lesiones dolosas representan el 55.3% de estos casos, siendo el tipo de delito más frecuente. Además, se contabilizaron 331 feminicidios a nivel nacional durante este período. También se registraron 2,739 delitos de violencia de género en todas sus modalidades, lo que supone un aumento del 1.8% respecto al año anterior (ver anexo 3)

## 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, los datos del Registro Nacional de Víctimas (RENAVI) indican que, en el segundo trimestre de 2024, se presentaron 6,439 solicitudes de inscripción al registro, de las cuales 744 correspondieron a mujeres, la mayoría de ellas mayores de 65 años.

Los hallazgos presentados subrayan la urgente necesidad de diseñar e implementar programas y políticas que continúen con la labor de la promoción de la igualdad de género desde el abordaje de las diversas formas de violencia que enfrentan las mujeres en México. De manera general destacan la importancia de contar con sistemas de registro robustos que reflejen con precisión los fenómenos delictivos y cómo estos afectan desproporcionadamente a ciertos grupos.

Asimismo, ponen de relieve los desafíos que enfrentan instituciones como la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV) en su labor de atención a víctimas. Para esto, resulta fundamental implementar acciones que aseguren que el personal esté altamente sensibilizado y capacitado en derechos humanos y atención especializada, con el objetivo de incidir en la calidad con la que se brindan los servicios, además de contribuir al fortalecimiento de una cultura que respete y garantice los derechos de todas las personas.

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

NO APLICA. 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.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Las actividades para reportar respecto al **segundo trimestre 2024**, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y vida libre de violencia han girado en torno a los siguientes ejes:

##### 1. Seguimiento de las acciones de capacitación al personal del servicio público relacionado con procesos de atención a víctimas

En este periodo, se logró la contratación de seis servicios de capacitación dirigidos a las y a los *servidores públicos de la CEAV*. Estos proyectos tienen como objetivo fortalecer las competencias profesionales y conocimientos especializados en perspectiva de género, con el fin de mejorar la prestación de servicios y contribuir a garantizar el derecho a la debida diligencia, la verdad y la justicia para las personas víctimas. La selección de estos servicios responde a la necesidad de homologar conocimientos y socializar nuevas temáticas relevantes, dada la naturaleza multidisciplinaria del equipo de trabajo en la Comisión Ejecutiva.

Durante el periodo que se reporta, se implementaron dos cursos de capacitación, los cuales tienen un papel estratégico para la consolidación de competencias del personal de la CEAV en materia de perspectiva de género e interseccionalidad. Estos cursos se llevaron a cabo durante el mes de junio y son los siguientes:

- Derecho para no Juristas con Perspectiva de Género: se reporta la capacitación de 74 personas, de las cuales 50 son mujeres (67.5%) y 24 son hombres (32.4%)

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Planeación con Perspectiva de Género e Interseccionalidad: en esta materia fueron capacitadas 42 personas, 29 de ellas mujeres (69%) y 13 hombres (30.9%)

En relación con este mismo eje, se llevó a cabo la capacitación de 703 personas, que laboran en las instancias de la Administración Pública Federal *que integran el Sistema Nacional de Atención a Víctimas (SNAV)*, en los temas de derechos humanos de las víctimas, perspectiva de género y enfoques transversales, protección a los derechos humanos de las víctimas.

Adicional a lo señalado anteriormente, se tiene registro de 130 personas capacitadas en temas de género, derechos humanos, no discriminación y atención a víctimas; 92 de ellas son mujeres, 37 son hombres, y hay 1 persona de género fluido.

#### 2. Medias de conciliación entre la vida laboral y la vida personal

En cuanto a las medidas que posibilitan la conciliación de la esfera laboral y personal de las y los servidores públicos de la CEAV, se han otorgado 19 solicitudes para realizar teletrabajo; 4 de ellas a hombres y 15 a mujeres. Estas medidas se aplican en los días de descarga administrativa de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y tienen como finalidad facilitar las actividades de las personas con responsabilidades de cuidado que integran la CEAV.

En relación con lo anterior, la institución cuenta con un solo registro de una persona del sexo femenino que accedió a una licencia de maternidad.

Con estas medidas, se busca abonar en el logro de la equidad, así como incidir de manera positiva en el bienestar de las y los servidores públicos, además de fomentar un cambio de paradigma que ponga la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el centro.

#### 3. Atención al Hostigamiento y Acoso Sexual

Para este periodo se cuenta con información de 28 personas capacitadas en temas de hostigamiento y acoso sexual, de las cuales 17 son mujeres (60.7%) y 11 son hombres (39.2%). En esta misma temática, los registros presentan evidencia de 62 personas que han firmado su carta compromiso en torno a garantizar un ambiente laboral comprometido con la erradicación de este tipo de conductas, de estas 44 son mujeres (70.9%) y 18 son hombres (29.1%).

En relación con lo anterior, se ha desarrollado una propuesta de rediseño del micrositio, la cual incorpora información actualizada sobre el hostigamiento y el acoso sexual, así como diversos recursos adicionales, entre ellos cursos, talleres, capacitaciones y materiales audiovisuales.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

- La restricción de los tiempos de gestión gubernamental, con septiembre como fecha límite, presenta desafíos significativos para una gestión efectiva. Esta limitación dificulta la planificación y la implementación adecuada de políticas y proyectos, comprometiendo potencialmente las acciones gubernamentales.



ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 47 Entidades No Sectorizadas

**Clave de la UR:** HHG

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de las Mujeres

**Nombre del Pp:** Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

103. 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
<p>El INMUJERES tiene como objetivo 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.</p> <p>Las prioridades del Inmujeres para dar atención y cumplimiento al Programa Institucional 2020-2024, en 2024 son las siguientes:</p> <p>Dar seguimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PNIMH). Impulsar un Sistema Nacional de Cuidados. Promover la autonomía económica de las mujeres. Coadyuvar en la prevención de la violencia contra las mujeres. Impulsar la participación política de las mujeres. Promover la salud sexual y reproductiva de niñas, adolescentes y mujeres.</p>

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
<p>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.</p> <p>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</p>

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

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 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

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
<p>hombres en el orden material y simbólico, perdura en nuestro país al ser legitimada por la cultura machista y misógina en un contexto patriarcal.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Fuente:</b> Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 Publicado el 22/12/2020 en el DOF.</p>
Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
<p>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 “<i>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...</i>”</p>

*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**

En 2024 el INMUJERES, de acuerdo con su mandato institucional, continuará fortaleciendo la PNIMH con los criterios de federalismo, vinculación, transversalidad e interseccionalidad, por lo que el enfoque hacia entidades federativas y municipios constituye un eje de trabajo fundamental.

El trabajo del INMUJERES, orientado con las prioridades antes mencionadas y articuladas en el quehacer cotidiano por la coordinación interna, se materializa en el impacto que se tenga en el área de enfoque a través de los programas y proyectos territoriales que apoya el Instituto.

A continuación, se dan a conocer las tareas emprendidas por el Instituto y los resultados obtenidos durante el **segundo trimestre** de 2024 respecto al avance de los indicadores registrados en el Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda, mediante las siguientes acciones realizadas en el marco del Programa Institucional:

#### **Objetivo**

**Coordinar y promover la implementación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres para contribuir al bienestar, la justicia y a una vida libre de violencia para mujeres y niñas.**

Para asegurar y fortalecer la estrategia de implementación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PNIMH), el INMUJERES promueve que todas las dependencias y entidades públicas de los tres poderes del Estado, incorporen en su trabajo la perspectiva de género, la perspectiva intercultural, la de igualdad y no discriminación, así como la perspectiva de desarrollo territorial con identidad, en todas las etapas de vida de las mujeres para que, de esta manera, se fomente la atención a las mujeres que han sido históricamente excluidas y discriminadas: mujeres indígenas, mujeres rurales, mujeres con discapacidad, mujeres adultas mayores, niñas y adolescentes, entre otras. Se busca fortalecer la atención que el Estado mexicano otorga a la desigualdad estructural, la cual afecta a las mujeres de forma desproporcional.

#### **Estrategia 1.1**

**Impulsar y coordinar los mecanismos institucionales a nivel nacional que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas.**

El INMUJERES establece acciones para promover el cumplimiento de la PNIMH dirigidas a fortalecer la coordinación del funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH) y la promoción de lineamientos, estrategias y criterios para la formulación de políticas y planeación presupuestal, conforme lo estipula el artículo 21 de la LGIMH. De manera particular, el SNIMH tiene como objetivo realizar acciones para promover, contribuir y coadyuvar a la aplicación de la PNIMH.

**Acciones de coordinación en el marco del SNIMH (Acciones de seguimiento a la implementación del PROIGUALDAD 2020-2024)**

En abril, el INMUJERES coordinó la realización de la Trigésima Segunda Sesión Ordinaria del SNIMH, en donde se articularon tres acuerdos estratégicos para fortalecer el seguimiento del PROIGUALDAD 2020-2024, la adopción de las disposiciones del *Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal* y la adopción de los “Lineamientos para establecer la igualdad de género en las políticas públicas”.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se contó con la participación de 44 instituciones: 31<sup>37</sup> son integrantes, 11<sup>38</sup> invitadas permanentes y dos<sup>39</sup> invitadas. Destaca la participación del subsecretario de Derechos Humanos, Población y Migración de la Secretaría de Gobernación (SEGOB), quien reconoció los trabajos del SNIMH y su contribución en la paridad de género en la APF y en el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

El INMUJERES presentó los trabajos realizados en el marco de la elaboración y puesta en marcha de la Taxonomía Sostenible de México: índice de igualdad de género, que tiene el objetivo de aumentar la inversión en proyectos y actividades económicas que promuevan el cumplimiento de los objetivos medioambientales y sociales del país, así como los compromisos internacionales de México en materia de sostenibilidad. La taxonomía incorpora un índice de igualdad de género que permite medir la evolución que registran las organizaciones con relación a sus compromisos y acciones con la igualdad de género.

También, el Instituto, presentó la propuesta<sup>40</sup> de los “Lineamientos para establecer la igualdad de género en las políticas públicas”, que brindan criterios para incorporar la perspectiva de género en las fases del ciclo de políticas públicas y programas desarrollados por las dependencias y entidades de la APF, así como un análisis diferenciado de las desigualdades de género y plantean enfoques centrales de política pública, como lo son la interseccionalidad e interculturalidad.

Asimismo, se presentaron los avances en el seguimiento del INMUJERES al PROIGUALDAD 2020-2024 y se suscribió el acuerdo 83:18/04/2024 dirigido a fortalecer la generación e implementación de acciones estratégicas para el logro de la igualdad sustantiva, a fin de que los resultados sean de alto impacto y tengan un sentido de avance y progresividad.

Por su parte, la Secretaría de la Función Pública (SFP) presentó el *Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones generales en materia de Recursos Humanos de la APF*,<sup>41</sup> la Comisión Nacional de Salud Mental y Adicciones presentó las afectaciones en la salud mental de las mujeres y las acciones realizadas en el marco de la estrategia nacional de salud mental y el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) compartió el Sistema de Indicadores de Pobreza y Género.

El INMUJERES, en mayo, coordinó la realización de la Quinta Reunión de la Comisión de Desarrollo Local con Igualdad, que permitió realizar el balance de los obstáculos y logros alcanzados de 2021 a 2024 por parte de las instituciones integrantes de la Comisión y se propuso una ruta para su fortalecimiento. Se contó con la participación de las personas representantes de las 11 instituciones que integran la Comisión.<sup>42</sup>

<sup>37</sup> El INMUJERES (incluido los consejos Social y Consultivo de su Junta de Gobierno), la SEGOB, la SRE, la SEDENA, la SEMAR, la SSPC, la SHCP, la Secretaría de Bienestar, la SEMARNAT, la SENER, la Secretaría de Economía, la SADER, la SICT, la SFP, la SEP, la SS, la STPS, la SEDATU, la Secretaría de Cultura, la SECTUR, la CJEF, Presidencia, la CEAV, el CONAPRED, el IMJUVE, el IMSS, el ISSFAM, el INAPAM, el INPI, el SNDIF y la CONAGO.

<sup>38</sup> La CNDH, el TFJA, el Senado de la República, la SCJN, el INE, la FGR, la CONADE, la CFE, PEMEX, el INAI y el INAFED.

<sup>39</sup> El INEGI y el CONEVAL.

<sup>40</sup> Elaborada en atención al artículo 21 de la LGIMH.

<sup>41</sup> Que emite medidas aplicables para las instituciones de la APF en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, licencias de maternidad, paternidad, lactancia, autocuidado, esquemas laborales flexibles, principio de paridad, igualdad sustantiva y no discriminación, y perspectiva antidiscriminatoria.

<sup>42</sup> El INAFED, el INPI, la SADER, la SSPC, el IMJUVE, la Secretaría de las Mujeres del Estado de Oaxaca, la SEDATU, la Secretaría de Bienestar, la SEGOB y el INMUJERES.

## 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.**

##### **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**

En abril, el Inmujeres realizó el evento “Compartiendo prácticas hacia la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal”, un espacio dedicado a abordar las prácticas de corresponsabilidad en el ámbito público, con el objetivo de fomentar la igualdad de género en los centros laborales de la APF. El evento contó con la participación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Consejo Nacional para Promover la Discriminación (Conapred), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Secretaría de la Función Pública (SFP). Se destacaron las prácticas exitosas en materia de corresponsabilidad que han sido implementadas por el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), el Tecnológico Nacional de México y el Inmujeres. Participaron 60 mujeres y 22 hombres, representantes de dependencias y entidades convocadas.

Por otra parte, entre abril y junio, se llevaron a cabo dos reuniones de trabajo, en el marco del Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, conformado por la STPS, el Inmujeres y el Conapred. En las reuniones se dio seguimiento a las acciones del Consejo y se plantearon las actividades para los siguientes meses. Además, de abril a junio, el Instituto brindó 12 asesorías<sup>43</sup> a centros de trabajo interesados en certificarse en la Norma. A junio, el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados registra 652 centros de trabajo con 5,984 sitios,<sup>44</sup> en beneficio de 975,049 personas que laboran en ellos, de las cuales 47% son mujeres.

Adicionalmente, en el marco del Plan de acción para incorporar la perspectiva de género en la instrumentación de la reforma al sistema de justicia, el Inmujeres llevó a cabo, en conjunto con la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la STPS, dos *webinars* enfocados a promover la igualdad entre las personas que intervienen en el Plan. El primero se llevó a cabo en mayo y se enfocó en el uso del lenguaje incluyente y no sexista, con la participación de 181 mujeres y 78 hombres, provenientes de 22 entidades federativas;<sup>45</sup> el segundo se realizó junio con el tema de los derechos laborales de las mujeres y participaron 264 mujeres y 141 hombres de 20 entidades federativas.<sup>46</sup>

### Objetivo 2.

#### **Orientar y fortalecer el quehacer público y privado para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres**

<sup>43</sup> Las asesorías se dividen en: cinco por correo electrónico y siete mediante llamadas telefónicas.

<sup>44</sup> Los sitios se refieren a las sucursales o instalaciones.

<sup>45</sup> Entidades federativas faltantes: Aguascalientes, Colima, Durango, Nayarit, Oaxaca, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora y Veracruz.

<sup>46</sup> Entidades federativas faltantes: Baja California Sur, Chiapas, Colima, Durango, Hidalgo, Nuevo León, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tabasco y Zacatecas.

## ANEXO 2 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 actividades que se reportan en este apartado tienen como objetivo coadyuvar en la obligación del Estado mexicano para asegurar que todas las dependencias y entidades públicas, en especial las del ámbito federal, hagan uso de sus recursos humanos y materiales y cuenten con los instrumentos técnicos y las capacidades institucionales para implementar las medidas correctivas de carácter temporal, que contribuyan a acelerar el avance de las mujeres como población discriminada y excluida históricamente. La estrategia para atender este problema público será la de contribuir con los programas prioritarios de la Presidencia de la República, para que cuenten con conocimientos e instrumentos técnicos que faciliten avanzar hacia la igualdad sustantiva para mujeres y hombres, con perspectiva intercultural, de no discriminación, de ciclo de vida, así como con perspectiva de desarrollo territorial con identidad.

#### Estrategia 2.2

##### **Fortalecer la acción de las instancias de las mujeres en las entidades federativas y los municipios en materia de igualdad entre mujeres y hombres**

El PFTPG contribuye al cumplimiento de la PNIMH señalada en la LGIMH, a lo establecido en el PND 2019-2024 y al PROIGUALDAD y se suma al compromiso del gobierno federal de brindar beneficios directos a las mujeres con el propósito de alcanzar su bienestar.

Una prioridad del INMUJERES es fortalecer institucionalmente a los MAM para que contribuyan a la igualdad de oportunidades y el ejercicio de los derechos de las mujeres en las entidades federativas, en los municipios y en las alcaldías de la Ciudad de México con el propósito de disminuir las brechas de desigualdad de género mediante el diseño y ejecución de acciones de atención y medidas especiales de carácter temporal.

El INMUJERES también fortalece el trabajo con las IMEF mediante el FOBAM, promoviendo el impulso de proyectos con perspectiva de género e interculturalidad, con análisis interseccional y enfoque de derechos humanos, que contribuyen a la erradicación del embarazo infantil y la disminución del embarazo en adolescentes, a través de la prevención y atención en el marco de la ENAPEA.

##### **Fondo para el Bienestar y el Avance de las Mujeres FOBAM.**

En mayo se finalizó la suscripción de 32 convenios de Colaboración del FOBAM con los gobiernos de las entidades federativas y 32 contratos de Donación con las IMEF, con el objetivo de otorgar los donativos a las IMEF para la ejecución de los proyectos beneficiados en su ejercicio fiscal 2024.

El mismo mes, en el marco de las actividades de la Vocalía de Territorialización de la Mesa, el Inmujeres realizó la Sesión Temática "Metas Fobam 2024", con el objetivo de presentar las metas que solicitaron las IMEF y la relación que tienen con su ejecución en el GEPEA. Se contó con la asistencia aproximada de 180 personas integrantes de 31 GEPEA.<sup>47</sup> Además, se realizó el "Diálogo con las IMEF en el marco de las Metas Fobam 2024", para brindar herramientas que contribuyan al cumplimiento de estas metas en el Eje Temático de Embarazo infantil y Adolescente, así como para fortalecer el conocimiento de estas y apoyar su implementación. Asistieron 60 mujeres y nueve hombres de 30 entidades federativas.<sup>48</sup>

<sup>47</sup> Con excepción del GEPEA de Durango.

<sup>48</sup> Con excepción de Durango y San Luis Potosí.



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En 2024 se aprobaron 101,172,537 pesos para los proyectos beneficiados por el FOBAM. Entre marzo y abril se radicó el monto de 96,534,273.79 pesos a los gobiernos de las 32 entidades federativas para que las IMEF ejecuten los proyectos beneficiados.

Al existir un remante, por un monto de 4,638,263.21 pesos, en mayo se publicó la Convocatoria para que las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas en Guerrero, Durango y Nayarit lleven a cabo acciones complementarias afirmativas que fortalezcan los proyectos beneficiados en el marco del Fondo para el Bienestar y el Avance de las Mujeres (FOBAM) ejercicio 2024.<sup>49</sup> De acuerdo con la selección de metas y actividades de las tres entidades federativas, se erogó un monto de 4,638,261 pesos, que fue lo solicitado por las IMEF.

Por lo anterior, en junio, se culminó la dispersión del monto total de 101,172,534.79 pesos del FOBAM.

#### 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. Por ello, el Instituto ha desarrollado una oferta de cursos, cuya mayor proporción se imparte 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 que se aplican en cada curso. Para informar sobre la disponibilidad de los cursos y los temas que abordan, 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.

#### Micrositios puntogénero y Cero Tolerancia

El INMUJERES mantiene la vigencia y continuación de estas herramientas que facilitan la exposición de contenidos, materiales y el acceso a los cursos en línea. A continuación, se presentan los números de visitas a ambos sitios:

**Cuadro 1**  
**Número de visitas al sitio *puntogénero*: formación para la igualdad,**  
**durante el primer trimestre de 2024**

Mes	Número de visitas
Abril	118,744
Mayo	93,294
Junio	80,145
<b>Total</b>	<b>292,183</b>

<sup>49</sup> <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/convocatoria-para-acciones-complementarias-fobam-2024?state=published>



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Fuente:** Google Analytics, Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos, Secretaría Ejecutiva, INMUJERES. La información se reporta con corte al 30 de junio de 2024.

**Cuadro 2**  
**Número de visitas al micrositio Cero Tolerancia,**  
**durante el cuarto trimestre de 2024**

Mes	Número de visitas
Abril	6,613
Mayo	5,182
Junio	5,161
<b>Total</b>	<b>16,956</b>

**Fuente:** Google Analytics, Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos, Secretaría Ejecutiva, INMUJERES. La información se reporta con corte al 30 de junio de 2024.

#### Capacitación y certificación en materia de género

##### Capacitación con perspectiva de género

En el segundo trimestre del año se programó la realización de mejoras tecno pedagógicas en los cursos que tiene ofertados el Inmujeres, sin embargo, no se lograron concluir debido a que se continúa trabajando en los materiales a integrar en los cursos de “Inducción la Igualdad entre mujeres y hombres” y “Vida sin violencia”, motivo por el cual no se cumplió con la meta programada.

No obstante, en el trimestre se tuvieron los siguientes avances: se elaboraron las infografías “Qué es la violencia digital” y “Violencia digital sexual” y sus características, con el fin de ser incluidas en la Unidad 2 ¿Cómo y dónde ocurre la violencia digital contra las mujeres? del curso “Vida sin violencia”.

Además, se continuó trabajando en la actualización de curso “Procuración de Justicia con perspectiva de género” en el cual se incorporan observaciones realizadas a las tres unidades del curso por parte de la Fiscalía General de la República. El curso se tiene proyectado para su lanzamiento en la plataforma *puntogénero* en la cuarta emisión de la oferta de capacitación, de agosto a octubre.

Del 26 de marzo al 30 de mayo, la segunda emisión de los cursos en línea se llevó a cabo mediante comunicaciones al personal de la APF con la actualización de los calendarios de cursado e inscripción a los cursos en línea ofertados en el sitio *puntogénero*<sup>50</sup> y el envío de correos electrónicos a los enlaces de capacitación de las dependencias y organizaciones usuarias de la oferta de capacitación.

De abril a junio, el Inmujeres capacitó 37,619 mujeres y 29,711 hombres mediante capacitaciones en línea y presenciales.

<sup>50</sup> <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La meta se rebasó debido a que el curso “Vida sin violencia” ha tenido una amplia aceptación entre las personas participantes y en este trimestre duplicó su inscripción y aprobación, en relación con el resto de los cursos de la oferta.

A continuación, se muestra el desglose estadístico por las actividades educativas reportadas:

**Cuadro 3**  
**Capacitaciones impartidas durante el primer trimestre de 2024,**  
**según modalidad de impartición y sexo de los participantes**

Nombre de la actividad	Modalidad	Mujeres	Hombres	Total
Ambientes laborales igualitarios y libres de violencia	Presencial	27	31	<b>58</b>
Mujeres y hombres. Diferentes, pero iguales	Presencial	71	56	<b>127</b>
Taller Atención de casos de hostigamiento y acoso sexual desde la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos	Presencial	14	22	<b>36</b>
Curso para el uso de la Guía ¿Cómo cuidarme mientras cuido?	Presencial	42	4	<b>46</b>
Webinar sobre Violencia obstétrica	Sincrónica	275	46	<b>321</b>
Webinar sobre Violencia digital	Sincrónica	135	30	<b>165</b>
Webinar sobre Violencia vicaria	Sincrónica	655	124	<b>779</b>
Conviviendo en igualdad	Presencial	34	14	<b>48</b>
Webinar sobre la difusión de material audiovisual y/o fotográfico de víctimas de violencia (Ley Ingrid)	Sincrónica	702	157	<b>859</b>
Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres	Línea	5,874	4,479	<b>10,353</b>
¡Súmate al protocolo!	Línea	6,884	6,349	<b>13,233</b>
Comunicación incluyente y sin sexismo	Línea	5,118	3,441	<b>8,559</b>
Masculinidades: Modelos para transformar	Línea		4,554	3,319
Vida sin violencia	Línea		13,234	11,639
<b>Total</b>		<b>37,619</b>	<b>29,711</b>	<b>67,330</b>

**Fuente:** INMUJERES. La información se reporta con corte al 30 de junio de 2024.

La impartición de los cursos, tanto presenciales como en línea, conlleva una serie de trabajos preparatorios que implican la coordinación con las contrapartes y preparación de materiales, en caso de los cursos sincrónicos, así como la elaboración de la convocatoria y preparación de las plataformas para los cursos en línea.

Se presenta un resumen de cada una de las capacitaciones impartidas:

“Ambientes laborales igualitarios y libres de violencia”, se impartió en abril a personal de la Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios (Cofepris), con el objetivo de promover la creación de entornos laborales inclusivos, igualitarios y libres de violencia.

“Mujeres y hombres. Diferentes, pero iguales” se impartió el mismo mes, a personal de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, con el objetivo de mostrar que las diferencias sexuales no justifican las desigualdades entre mujeres y hombres, sino que son producto de las construcciones de género que debemos transformar.

“Taller: Atención de casos de hostigamiento y acoso sexual desde la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos” se impartió en mayo a personal del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, para fortalecer las competencias del Órgano Interno de Control con el fin de incorporar la perspectiva 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

género y el enfoque de derechos humanos al análisis y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual mediante ejercicios prácticos.

“Curso para el uso de la Guía ¿Cómo cuidarme mientras cuido?” se impartió el mismo mes a personal de los Mecanismos de Adelanto para las Mujeres (MAM) en la APF, con el objetivo de que conozcan cómo utilizar la Guía para promover el autocuidado entre las personas cuidadoras.

“Webinar sobre Violencia obstétrica” se impartió en junio a personas servidoras públicas de la APF y personas interesadas, con el objetivo de que identifiquen las expresiones de violencia obstétrica, las recomendaciones para actuar y las obligaciones de las autoridades para atenderla desde las perspectivas de género e interseccional.

“Webinar sobre Violencia digital” se impartió el mismo mes a personas servidoras públicas de la APF y personas interesadas, para identificar las expresiones de la violencia digital, las recomendaciones para actuar y las obligaciones de las autoridades para atenderla.

“Webinar sobre Violencia vicaria” se impartió en junio a personas servidoras públicas de la APF y personas interesadas con el objetivo de conocer las expresiones de la violencia vicaria, las recomendaciones para actuar y las obligaciones de las autoridades para atenderla.

“Conviviendo en igualdad” se impartió el mismo mes a personal del Centro Nacional de Inteligencia, con el objetivo de que identifiquen que las diferencias sexuales no justifican las desigualdades entre mujeres y hombres, sino que son producto de las construcciones de género que debemos transformar.

“Webinar sobre la difusión de material audiovisual y/o fotográfico de víctimas de violencia (Ley Ingrid)”, se impartió en junio a personas servidoras públicas de la APF y personas interesadas con el objetivo de que conozcan las medidas para proteger la privacidad, dignidad y derechos de las víctimas y las sanciones a quienes violen su intimidad.

Los cursos en línea se dirigieron a personal de la APF y población en general, conforme lo siguiente:<sup>51</sup>

“Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres”, con el objetivo de identificar las obligaciones y compromisos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo que establecen las leyes y normas del país.

“Súmate al protocolo”, con el propósito de informar las disposiciones del Protocolo y motivar la participación del personal del servicio público, para la construcción de un ambiente laboral de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF.

“Comunicación incluyente y sin sexismo”, con el fin de identificar el papel del lenguaje para construir relaciones libres de desigualdad, discriminación y violencia, a partir de la implementación de una comunicación cada vez más incluyente y sin sexismo.

“Masculinidades: Modelos para transformar”, con el objetivo de que conozcan la importancia de transformar el modelo dominante de masculinidad para construir la igualdad y prevenir la violencia contra las mujeres.

<sup>51</sup> Se impartieron del 26 de marzo al 30 de mayo.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

“Vida sin violencia”, con el propósito de brindar conocimientos teóricos y prácticos básicos para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia mediante acciones de prevención y atención de primer contacto.

“Atención a casos de hostigamiento y acoso sexual en la APF”, dirigido principalmente a personas Consejeras, integrantes de comités de Ética y órganos internos de control específicos (OICE) para garantizar la atención integral a víctimas y el acceso a la justicia, a través de ejercitar habilidades y aptitudes al aplicar la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, tal como lo disponen el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual* y la Competencia Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF.

#### Certificación en estándares y competencias del sector para la igualdad de género

De abril a junio, el INMUJERES certificó a 123 mujeres y 15 hombres, en estándares y competencias del sector para la igualdad de género.

La meta se rebasó debido al crecimiento de prestadores de servicios que se han sumado a la evaluación en el estándar EC0539 y al interés de la Administración Pública Estatal en contar con personal certificado para la atención presencial de mujeres víctimas de violencia, para cumplir con los mandatos normativos en la materia en el contexto actual de violencia contra las mujeres y las AVGM. También se rebasó la meta porque se concretaron las evaluaciones de las personas consejeras, derivado del impulso que se ha dado, mediante el SNIMH, al cumplimiento del *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*.

#### Certificación en estándares y competencias del sector para la igualdad de género

De enero a marzo de 2024 se certificaron 296 mujeres y 48 hombres, en estándares y competencias del sector para la igualdad de género.

**Cuadro 4**  
**Número de personas certificadas por estándar o competencia,**  
**sexo y ámbito de pertenencia**

Estándar / Competencia	OSC*		AC*		APM*		IMM*		APE*		APF*		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
EC0497. Orientación telefónica a mujeres y víctimas de la violencia basada en el género					10		1						11	0
EC0539. Atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género	4		5	1	12	1	2		59	8			82	10
Competencia Atención a presuntas											30	5	30	5

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados														
víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual														
Total	4		5	1	22	1	3	0	59	8	30	5	123	15
<p><b>*OSC:</b> Organización de la Sociedad Civil, AC: Academia, APM: Administración Pública Municipal, IMM: Institutos Municipales de las Mujeres, APE: Administración Pública Estatal y APF: Administración Pública Federal.</p> <p><b>Fuente:</b> Dirección de Capacitación, Certificación y Materiales Educativos, Inmujeres. La información se reporta con corte al 30 de junio de 2024.</p> <p>Con relación al trabajo de acompañamiento con las soluciones de evaluación/capacitación, que operan los estándares y competencias del Sector, en el primer trimestre del año, el Inmujeres sistematizó las encuestas de satisfacción de las personas usuarias y realizó entrevistas para complementar la opinión de la parte contratante de estos servicios, además de indagar en los resultados de la certificación en el desarrollo laboral de las personas certificadas. A partir de los resultados, se elaboró el <i>Informe de resultados de la evaluación de satisfacción de personas usuarias y recomendaciones de mejora para la certificación en género 2023</i>, en el que se presentan los hallazgos de las áreas de oportunidad y fortalezas, aportándose las propuestas de mejora correspondientes, tanto para los estándares registrados con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (Conocer), como para la <i>Competencia Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual</i>, que se vincula al modelo de la Función Pública.</p> <p>El Informe fue presentado a los prestadores de servicios de certificación en la “8ª Reunión anual con prestadores de servicios de certificación”, que se llevó a cabo en marzo. En la reunión, se generaron como acuerdos, para la operación 2024, la actualización de los datos de contacto de los prestadores y de los costos de los procesos para actualizar el sitio, la atención de las áreas de oportunidad identificadas en el informe; así como la entrega puntual de informes y la capacitación de su personal en los cursos en línea que ofrece el Instituto y aquellos otros que se les comparte mediante correo.</p> <p>Por otra parte, en marzo el Inmujeres llevó a cabo una reunión con personal de la Dirección de Procedimientos de Remoción de Consejeros Electorales de los OPL y de Violencia Política contra las Mujeres del Instituto Nacional Electoral (INE), con el objetivo de identificar fortalezas y áreas de oportunidad del trabajo de asesoría realizado por el Inmujeres para el desarrollo de la competencia “Atención presencial y telefónica de primer contacto a víctimas de violencia política contra las mujeres en razón de género” y la habilitación del equipo evaluador. Como resultado, el personal del INE destacó su satisfacción con la comunicación, el acompañamiento y el resultado obtenido.</p> <p>En el primer trimestre del año, el Instituto también trabajó también en la adecuación del instrumento para evaluar la competencia <i>Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal</i> de acuerdo con el modelo compartido por la SFP, para que se convierta en un instrumento de aplicación masiva que reduzca costos para las dependencias y entidades que deseen certificar a sus personas consejeras en casos de hostigamiento y acoso sexual.</p>														

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Finalmente, el Inmujeres llevó a cabo tres revisiones de prestadores de servicios que solicitaron la operación de los estándares del sector: EC0497, EC0308 y EC0539.<sup>52</sup>

Con relación a las labores que competen al Comité de Gestión por Competencias para la Igualdad de Género (CGCIG), en el segundo trimestre del año, el Inmujeres realizó las siguientes acciones:

1. En abril se llevó a cabo la Primera Reunión Ordinaria de 2024 del CGCIG, en la que se revisó la agenda anual y se acordó el apoyo del Comité en la revisión y retroalimentación del estándar para certificar a personas consejeras en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en Chiapas, previo a su pilotaje.
2. En dicha reunión, el Instituto Hidalguense de las Mujeres invitó al Inmujeres, en su calidad de Presidencia del CGCIG, a participar en el proceso de creación del estándar de competencia "Incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas estatales, dirigido a Titulares de las Unidades de Género". Se acordó que personal del Inmujeres brindaría una asesoría mediante la revisión del documento y la participación en las pruebas piloto a fin de valorar la viabilidad para que el Comité respalde la publicación del estándar.

En este sentido se asistió, en junio, a las pruebas piloto del instrumento de evaluación y se tuvo como resultado una retroalimentación y la negativa a respaldar, como Comité, el estándar, debido a las limitaciones que aún tiene la perspectiva y construcción del estándar y su instrumento de evaluación.

Respecto a la certificación para personas consejeras que atienden casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF, se realizó la tutoría de la segunda emisión de 2024 del curso *Atención a casos de hostigamiento y acoso sexual en la APF* (realizada en junio), con la que se atienden a más de 800 personas a través de los foros, comunicaciones y sesiones sincrónicas.

Referente a la modificación del Instrumento de Evaluación de la Competencia "Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF", se concretó la contratación de personas expertas en la metodología propuesta por la Secretaría de la Función Pública (SFP), que busca facilitar la certificación masiva de las personas consejeras y lograrlo sin costo de evaluación, derivado de los acuerdos entre la SFP y el Inmujeres para coadyuvar a la profesionalización de dicha figura. Actualmente se cuenta ya con la versión preliminar de la tabla de especificaciones y se trabaja en los reactivos observados como faltantes.

En este sentido y en el marco de las acciones relacionadas con la atención del *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, un equipo interdisciplinario del Inmujeres y la SFP participó, entre mayo y junio, en la revisión del Protocolo, lo que derivará en la actualización de dicho instrumento normativo para su mayor comprensión y mejor aplicación.

Finalmente, se llevaron a cabo tres revisiones de prestadores de servicios que solicitaron la operación de estándares del sector: EC0539 y EC0497.<sup>53</sup>

### Asesorías para la capacitación y certificación en igualdad de género y violencias contra las mujeres

El Instituto participó en diversas actividades para coadyuvar en la atención de las necesidades de capacitación y certificación de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y violencia contra las mujeres, entre ellas se destacan:

- Entre mayo y junio se desarrolló una propuesta de capacitación a solicitud del Centro Nacional de las Artes (Cenart) con el objetivo de que las y los participantes desarrollen una estrategia de capacitación orientada a prevenir y canalizar a las instancias responsables de la atención de los casos de

<sup>52</sup> ECE Grupo Goiz S.A. de C.V para el EC0497, con dictamen favorable; ECE Benemérita Universidad Autónoma de Puebla para el EC0308, con dictamen no favorable, y la Escuela Superior de Ingeniería Ambiental y Procesos Industriales para el EC0539 con dictamen favorable.

<sup>53</sup> EC0539: ECE Instituto Estatal de Capacitación (IECA) y ECE RED SMS con opinión no Favorable y EC0497 ECE Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas con opinión Favorable.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten en la entidad. Se acordó con el Cenart impartir la capacitación entre julio y agosto.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ En mayo, se enviaron al Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) los contenidos para el curso en línea “Construyendo (nos) en Igualdad” en el que el Inmujeres apoya para fortalecer la oferta de formación que el INEA imparte para personas con rezado educativo, como parte de su plataforma educativa de AprendeINEA.</li><li>▪ Se concluyó la actualización del sitio Familias y sexualidad adolescente, que se realizó, tanto en contenidos como en recursos virtuales, bajo el enfoque de educación integral en sexualidad con el objetivo de que madres, padres y personas cuidadoras accedan a información certera en el tema. El sitio se presentó, en junio, al Grupo de Trabajo de Educación Integral en Sexualidad y Capacitación.</li><li>▪ Se elaboró y difundió el documento “Orientaciones sobre la impartición de la capacitación en Igualdad de Género impartida por el Inmujeres 2024”, que contiene las directrices sobre la impartición de cursos, en línea y presencial, en materia de igualdad. La difusión de este documento se hizo a enlaces de capacitación y a titulares de las Unidades de Igualdad de Género (UIG).</li></ul> <p><b>Materiales para fortalecer las acciones de capacitación en materia de igualdad de género y violencias contra las mujeres</b></p> <p>En mayo, el Inmujeres llevó a cabo el curso para el uso de la Guía ¿Cómo cuidarme mientras cuido?, en el que participaron 42 mujeres y cuatro hombres de 26 dependencias y/o entidades de la Administración Pública.<sup>54</sup></p> <p>Como resultado del curso, las personas participantes externaron su interés y compromiso de replicarlo con las diferentes poblaciones con las que trabajan, tanto en el interior de las entidades y dependencias como con la población usuaria. Para ello, se les compartió la Guía, se comenzó con la difusión en las redes del Instituto y se puso a disposición en el Centro de Documentación del Instituto<sup>55</sup> así como en el sitio <i>puntogénero</i> en el apartado Materiales digitales, Sección Publicaciones, lecturas, investigaciones y más.<sup>56</sup> Con esta actividad el Inmujeres contribuye al cumplimiento de la Acción Puntual 2.4.6 del Proigualdad 2020-2024.<sup>57</sup></p>

Obstáculos y oportunidades durante la operación

<sup>54</sup> La SHCP, FIRA, la SS, el INIFED, el INSP, la SG-CONAPO, la UPN, la Secretaría de Economía, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la CEAV, la Universidad Rosario Castellanos, la SEMARNAT, la CONAFOR, la Secretaría de Cultura, el CINVESTAV del IPN, la SFP, la COFEPRIS, el SEPOMEX, el TFJA, el IMSS, la SADER, el INEHRM, la IEPSS, la SENER, la SSPC y la SICT.

<sup>55</sup> [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/Guia\\_Como\\_cuidarme\\_cuido.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Guia_Como_cuidarme_cuido.pdf)

<sup>56</sup> <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/recedu.html>

<sup>57</sup> Impulsar acciones de sensibilización para fortalecer las prácticas de autocuidado, con énfasis en las mujeres cuidadoras.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Programa para el Adelanto, Bienestar e Igualdad de las Mujeres

**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:** Programa para el Adelanto, Bienestar e Igualdad de las Mujeres

**Tipo de acción:** 101. 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

En el marco del PROABIM<sup>58</sup> se considera a los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) que son las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas y las Instancias Municipales de las Mujeres, constituidos y que cumplan con los requisitos establecidos en las ROP<sup>59</sup>, más los MAM que se coordinan para la operación de los Centros para el Desarrollo de las Mujeres.

#### 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 PND tiene como objetivo superior 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 guía 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 respetuoso de los habitantes y del hábitat equitativo, orientado a subsanar y no a agudizar las desigualdades, defensor de la diversidad cultural y del ambiente natural, sensible a las modalidades y singularidades económicas regionales y locales. Además, defiende el derecho a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y rechaza toda forma de discriminación.

Es preciso mencionar que, la pandemia por COVID-19 acrecentó las brechas socioeconómicas y puso de manifiesto tres crisis interrelacionadas que sistemáticamente repercuten en la igualdad de género y amenazan la supervivencia de las personas y el planeta: las crisis del empleo, los cuidados y el clima (ONU MUJERES 2021). En este sentido, la crisis del empleo tuvo mayores consecuencias entre las mujeres al precarizar las condiciones laborales, lo que representa un retroceso de más de 10 años en su participación en el mercado laboral, por lo que el acceso a la protección social disminuyó.

En todo el mundo, entre 2019 y 2020, las mujeres perdieron 54 millones de empleos; en lo que respecta a América Latina se estima que durante 2020 la tasa de desocupación de las mujeres alcanzaría un 22.2%; entre los sectores económicos más afectados se encuentran el turismo, manufactura, comercio al por mayor y menor, así como el trabajo doméstico remunerado, sectores altamente feminizados (CEPAL, 2021). En México al inicio de la pandemia, en 2020, la participación laboral de las mujeres se situaba en 45.1%, para 2021 se redujo a 41.7%, y si bien en 2022, incremento a 43.6%, aún no alcanza el porcentaje que se tenía al inicio de la crisis sanitaria (Inmujeres, Boletín informativo, 2023).

<sup>58</sup> PROABIM: Programa para el Adelanto, Bienestar e Igualdad de las Mujeres

<sup>59</sup> [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/877794/1.\\_ROP\\_DOP\\_PROABIM\\_2024.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/877794/1._ROP_DOP_PROABIM_2024.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

Referente a los cuidados, durante la pandemia se impuso un alto costo a las mujeres, adolescentes y niñas de todo el mundo, quienes, desde antes de la crisis realizaban tres veces más trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres. En México las mujeres destinan más horas al trabajo no remunerado: 30.1 horas en trabajos domésticos y 28.8 horas a los cuidados, mientras que los hombres destinan a estas actividades 11.6 y 12.9 horas respectivamente (Inmujeres, Boletín informativo, 2023).

Por otro lado, la mayor dependencia de las mujeres a los recursos naturales, la infraestructura y los servicios públicos, aunados al acceso desigual a ellos, genera que la degradación del medio ambiente y el cambio climático las afecten de manera desproporcionada. Dicha crisis se encuentra arraigada a un sistema económico que se rehúsa a valorar, proteger e invertir en aquello que abone a la supervivencia de las personas y el planeta. Ante este contexto, uno de los elementos estratégicos que contribuyen a implementar la política de igualdad es el fortalecimiento institucional de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), con el propósito de 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. Por ello, el Inmujeres opera el Programa para el Adelanto, Bienestar e Igualdad de las Mujeres (PROABIM).

Las condiciones mínimas para impulsar el adelanto de las mujeres en el ámbito local requieren contar con los instrumentos normativos, de planeación y programáticos que incorporen la perspectiva de género, posibiliten la igualdad de oportunidades y promuevan el ejercicio de los derechos de las mujeres con el propósito de que alcancen su bienestar.

El ACUERDO por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa para el Adelanto, Bienestar e Igualdad de las Mujeres para el ejercicio fiscal 2024 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de diciembre de 2023.

El Objetivo General del PROABIM consiste en apoyar a los MAM de las entidades federativas y municipios mediante subsidios y asesorías para que implementen acciones que contribuyan al adelanto de las mujeres:

- Otorgar a los MAM subsidios para que implementen proyectos con acciones que contribuyan al adelanto de las mujeres.
- Asesorar a los MAM para que implementen proyectos con acciones que contribuyan al adelanto de las mujeres.

Los recursos otorgados a los MAM tienen el carácter de subsidios, por lo que de conformidad con el artículo 10 de la LFPRH y 175 Ter, fracción II de su Reglamento, mantienen su naturaleza jurídica de recursos públicos federales, razón por la que deberán ejercerse observando las leyes, reglamentos y demás normatividad federal aplicable, sujetándose a los criterios de objetividad, equidad, transparencia, publicidad, selectividad y temporalidad.

#### Distribución de recursos

Del monto total autorizado al PROABIM en el Presupuesto de Egresos de la Federación vigente, el Inmujeres podrá utilizar para gastos indirectos para el desarrollo de las diversas acciones asociadas con la planeación, operación, supervisión, seguimiento, atención ciudadana y evaluación, entre otros, del citado Programa.

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

El monto destinado a los gastos indirectos estará sujeto al dictamen favorable que, en su caso, emitan las instancias correspondientes de acuerdo con la normatividad aplicable; el recurso restante lo destinará a los proyectos beneficiados conforme a los criterios establecidos en las ROP.

De acuerdo con la suficiencia presupuestaria del PROABIM, para la distribución de recursos se dará prioridad a los proyectos validados en la modalidad I de participación. Asimismo, cuando por disposición de las instancias competentes se realicen reservas o adecuaciones presupuestarias se priorizará esta modalidad.

#### Montos de apoyo por Modalidad

El monto al que podrán acceder los MAM de acuerdo con la modalidad en la que participen, se puede consultar en el Anexo 6 de las ROP.

Para las IMM que participen en la modalidad II, se considera un monto único de \$200,000.00.

Modalidad	Instancia Ejecutora	Monto del Proyecto*
I Implementación de acciones en materia de igualdad y derechos humanos para el adelanto y bienestar de las mujeres en el ámbito estatal.	IMEF	Calculado de acuerdo con el resultado del IBAM (especificado en el Anexo 6) que está compuesto con los valores de las variables asociadas a cada entidad federativa.
II Implementación de acciones en materia de igualdad y derechos humanos para el adelanto y bienestar de las mujeres en el ámbito municipal y en las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México.	IMM	\$200,000.00 (monto único, para conocer los elementos que lo integran, véase Anexo 6)

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

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".

Por lo anterior, 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.

Las acciones afirmativas son un conjunto de medidas de carácter temporal<sup>60</sup>, correctivas, compensatorias y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

El término "medidas" abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa, y reglamentaria. El término "especiales" se refiere a las medidas destinadas a alcanzar un objetivo específico. El carácter temporal de esas medidas debe suspenderse cuando los resultados deseados se hayan alcanzado en materia de igualdad y se hayan mantenido durante un periodo de tiempo.

<sup>60</sup> El término "acción afirmativa" se utiliza como sinónimo de "medidas especiales de carácter temporal", término que utiliza la CEDAW.

## ANEXO 2 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 informe presenta los principales avances alcanzados en el segundo trimestre de 2024 en el marco de los Objetivos Prioritarios 1 y 2, así como de las estrategias prioritarias del Programa Institucional 2020-2024.

#### **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 PNIMH, el Inmujeres promueve que todas las dependencias y entidades públicas de los tres poderes del Estado y tres órdenes de gobierno, 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. Con ello, se busca fortalecer la atención que el Estado mexicano otorga a la desigualdad estructural, la cual afecta a las mujeres de forma desproporcional. Y también se fomenta la atención a las mujeres que han sido históricamente excluidas y discriminadas: mujeres de los pueblos indígenas, mujeres rurales, mujeres con discapacidad, mujeres adultas mayores, niñas y adolescentes, entre otras.

#### **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.**

Uno de los elementos estratégicos que contribuyen a implementar la política nacional de igualdad en las entidades federativas, los municipios y las alcaldías, es el fortalecimiento institucional de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM). Con este propósito, el Inmujeres opera el Proabim.

A través del Proabim, el Inmujeres mantiene una coordinación estrecha con los MAM, mediante la suscripción de convenios específicos de Colaboración, con los cuales se ejecutan proyectos que contribuyen a incorporar, en lo local, la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, considerando la integralidad y complementariedad de las acciones que los componen, para coadyuvar a la disminución de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, así como 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.

Los avances que a continuación se reportan en el marco de esta estrategia corresponden a los índices de seguimiento uno, dos, tres<sup>61</sup> y cuatro del PAT 2024.<sup>62</sup>

#### **Seguimiento a la suscripción de convenios en el marco del Programa para el Adelanto, Bienestar e Igualdad de las Mujeres**

Conforme a lo dispuesto en el numeral 5.6 de las Reglas de Operación (ROP) del Proabim, se remitieron a las 32 IMEF los convenios correspondientes a la modalidad I y 484 a las IMM participantes en la modalidad II ubicadas en 29 entidades federativas.<sup>63</sup>

<sup>61</sup> Este índice ya se cumplió al 100% en el primer trimestre del año, motivo por el cual no se presenta información.

<sup>62</sup> El avance cuantitativo de cada uno de los índices se presenta en el Anexo 2. Índices del PAT 2024.

<sup>63</sup> Las IMM de Baja California no registraron participación en la emisión 2024 del PROABIM, mientras que la participación de las IMM de Querétaro y Quintana Roo se dio por terminada debido a que no cumplieron con los requisitos señalados en las ROP.

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre del año, se formalizaron 497 convenios específicos de Colaboración de acuerdo con lo siguiente: 32 con las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF) y 465 con las Instancias Municipales de las Mujeres (IMM).

Es preciso aclarar que de las 484 IMM, 15 no cumplieron con el proceso de formalización del convenio y cuatro declinaron su participación durante dicho proceso, debido a los cambios de administración que se presentarán en 2024,<sup>64</sup> motivo por el cual no se alcanzó la meta programada en el periodo.

### **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 necesarias para implementar las medidas especiales de carácter temporal, que contribuyan a acelerar el avance de las mujeres.

La estrategia para atender esta tarea contribuye con los programas prioritarios, para aportar marcos conceptuales e instrumentos técnicos que faciliten avanzar hacia la igualdad sustantiva para mujeres y hombres, con perspectiva intercultural, de no discriminación, en todo el ciclo de vida y bajo un enfoque 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 mediante la entrega de subsidios y asesorías para que contribuyan 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, para que implementen acciones de atención y medidas especiales de carácter temporal en favor de las mujeres, con el propósito de disminuir las brechas de desigualdad de género, impulsar el adelanto de las mujeres y alcanzar su bienestar.

El Proabim contribuye al cumplimiento de la PNIMH señalada en la LGIMH, a lo establecido en el PND 2019-2024 y al Proigualdad 2020-2024, así como al compromiso del Gobierno Federal de brindar beneficios a las mujeres con el propósito de alcanzar su bienestar.

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.

Asimismo, se resalta la vinculación con el Congreso de la Unión, con el fin de incorporar mejoras al marco legal, mediante opiniones legislativas, estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

Los avances que a continuación se reportan en el marco de esta estrategia corresponden a los índices de seguimiento 17 y 18 del PAT 2024.<sup>65</sup>

<sup>64</sup> Las IMM que declinaron son: Villa de Tezontepec, Hidalgo; Cuilápam de Guerrero, Oaxaca; Tetela de Ocampo, Puebla y Tepetitla de Lardizábal, Tlaxcala; por su parte las 15 que no cumplieron con el proceso de formalización del convenio son: Chapultenango, Chiapas; San José Iturbide, Guanajuato; Cocula, San Marcos, Guerrero; Chilcuautla, Metztitlán, Hidalgo; Ocotlán, San Miguel el Alto, Gómez Farías, Tepatitlán de Morelos, Jalisco; Honey, Ixtepec, Puebla; San Ignacio, Sinaloa; Paraíso, Tabasco; Valladolid, Yucatán.

<sup>65</sup> El avance cuantitativo de cada uno de los índices se presenta en el Anexo 2. Índices del PAT 2024.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p><b>Programa para el Adelanto, Bienestar e Igualdad de las Mujeres</b></p> <p>Durante el segundo trimestre del año, se realizaron las gestiones para la transferencia de 403,549,512.68 pesos para la ejecución de 497 proyectos, de acuerdo con lo siguiente: se destinaron 310,549,512.68 pesos a 32 de las IMEF que participan en la modalidad I y se transfirieron 93,000,000.00 pesos para 465 proyectos de las IMM de la modalidad II, conforme a lo señalado en el numeral 6.4 de las ROP del Proabim.</p> <p>Durante el segundo trimestre del año, el Inmujeres brindó 1,469 asesorías, orientaciones y seguimiento, de acuerdo con lo siguiente: 96 se dirigieron a las 32 IMEF, 930 se otorgaron a 465 IMM (entre abril y mayo) y 443 al mismo número de IMM (en junio).</p> <p>Las temáticas de las asesorías versaron sobre el ejercicio y comprobación de los recursos, las características de la cuenta bancaria para que cumpla con lo señalado en la <i>Ley General de Contabilidad Gubernamental</i>, así como para la elaboración de documentos derivados de la ejecución de los proyectos en ambas modalidades de participación.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>No se cumplió con la meta programada, debido a que se estimó brindar asesorías mensuales a 516 MAM, considerando la participación de años anteriores por parte de las IMM.</p>

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Desarrollo Cultural

**Ramo:** 48 Cultura

**Clave de la UR:** 210

**Nombre de la UR:** Dirección General del Centro Nacional de las Artes (Sistema Nacional de Fomento Musical)

**Clave del Pp:** E011

**Nombre del Pp:** Desarrollo Cultural

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 124. Impulso a la producción artística en todo el país con representaciones femeninas de destacada incursión en las bellas artes y cultura.

**Definición de la población objetivo**

El Proyecto Movimiento Nacional de Agrupaciones Musicales Comunitarias, beneficia a la población infantil y juvenil entre 7 a 17 años en **25 entidades** federativas de la República Mexicana.

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

Actualmente no se cuenta con investigaciones que determinen cual es la situación social de los integrantes, sin embargo, el programa se implementa en polígonos zonas vulnerables determinados por la Secretaría de Gobernación:

1	Baja California	14	Nuevo León
2	Chiapas	15	Oaxaca
3	Chihuahua	16	Puebla
4	Ciudad de México	17	Querétaro
5	Colima	18	Quintana Roo
6	Durango	19	San Luis Potosí
7	Guanajuato	20	Sinaloa
8	Guerrero	21	Tabasco
9	Hidalgo	22	Tamaulipas
10	Jalisco	23	Tlaxcala
11	México	24	Veracruz
12	Michoacán	25	Yucatán
13	Morelos		

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

No aplica

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

No se cumplió la meta para este trimestre; se programó un 51% para la población total femenina, alcanzando un 49% quedando por debajo de la meta programada en un 2%. en los meses que siguen de este año fiscal, se implementará la capacitación comunitaria en materia de género, misma que nos permitirá sensibilizar a

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

las comunidades con la finalidad de captar un mayor número de niñas para que estas se unan a las agrupaciones musicales comunitarias, primordialmente las de nueva conformación de los estados de Oaxaca, Morelos, Guerrero, Tabasco y Chiapas. Es importante mencionar que 51 de estos semilleros pertenecen al grupo de Bandas Tradicionales en comunidades que, por usos y costumbres, la práctica musical está dirigida hacia el género masculino, tratamos de revertir poco a poco, concientizando la importancia de que las niñas de las comunidades se integren, participen y formen parte de estos proyectos comunitarios.

Hoy en día, los Semilleros de las Agrupaciones Musicales Comunitarias cuentan con un número total de **5,933** participantes, donde **2,894** son niñas siendo el **49%** y **3,039** niños el **51%**.

Así mismo, los Semilleros de las Agrupaciones Musicales en el segundo trimestre, realizaron **645** actividades públicas, con **57,923** asistentes de público en general, de los cuales 18 eventos realizados son específicos de igualdad de género y se realizaron en los estados de Ciudad de México, Baja California, Guerrero, Estado de México, Oaxaca, Chiapas, Hidalgo y Jalisco.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

##### Obstáculos:

- No contar con una plataforma de gestión educativa que permita mantener el control escolar del alumnado de las agrupaciones musicales y qué a su vez, permita tener un censo automatizado de las niñas y niños que ingresan o desertan, dentro del programa.
- Al no tener una plataforma es complejo y costoso difundir de manera continua, la capacitación a las y los docentes, así como, la distribución de materiales educativos para las alumnas y alumnos de las diferentes agrupaciones.
- Creencias limitantes donde la participación de las niñas o jóvenes mujeres no es apropiada o permitida.
- Condiciones poco seguras en los estados para incentivar la creación de más agrupaciones musicales.

##### Oportunidades:

- Generar alianzas institucionales y trabajo colaborativo son áreas de oportunidad para fortalecer acciones que impulsen la igualdad de género en las actividades propias del programa.
- Capacitar en materia de género a las y los docentes de las agrupaciones, así como los infantes inscritos dentro del programa.
- Trabajar con las nuevas agrupaciones en donde por usos y costumbres la mayoría de sus integrantes son niños, sensibilizando a la comunidad para que poco a poco, más niñas se integren a dichas agrupaciones musicales.
- Difundir y dar acceso a las niñas a instrumentos musicales dirigidos con anterioridad a hombres exclusivamente como son: tuba, trombón, corno y metales en general.
- Normalizar que cada vez más niñas, ocupen los espacios como músicos principales con los diversos instrumentos que conforman la agrupación.

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

- Incentivar a que más hombres se integren a los coros, ya que es una actividad donde los niños casi no participan por considerarse como una actividad dirigida al sexo femenino.
- Incentivar la participación y atención de las niñas por arriba del 50% en las agrupaciones musicales comunitarias.
- Motivar la participación de los comités de Madres de Familia, para hacerlas partícipes de los viajes con las orquestas como tutoras, contribuir en manufacturación del vestuario de las niñas, niños y jóvenes en los eventos importantes, además de incentivar su participación como coreutas e instrumentistas.



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Desarrollo Cultural

**Ramo:** 48 Cultura

**Clave de la UR:** E00

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura

**Clave del Pp:** E011

**Nombre del Pp:** Desarrollo Cultural

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 124. Impulso a la producción artística en todo el país con representaciones femeninas de destacada incursión en las bellas artes y cultura.

#### Definición de la población objetivo

Indicador 1. Se refiere al porcentaje de acciones o actividades cuyo contenido toca o gira en torno a la igualdad de género, sus derivaciones, oportunidades y problemáticas.

El foco está en las actividades y acciones, no en los asistentes y su género (hombre, mujer, no-binario, transgénero, cisgénero, queer, "genderqueer", "non-conforming", etc.). Se trata, desde una perspectiva artística, e independientemente del género del espectador, deconstruir masculinidades, reflexionar sobre las consecuencias del heteropatriarcado, de las violencias y micro-agresiones por razón de género, y los retos y oportunidades que continúan habiendo para alcanzar una igualdad de género plena sin violencia física, económica y psicológica.

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

Indicador. Debido a que el problema e implicaciones que se tratan de atajar son estructurales e históricos, el diagnóstico sigue siendo el mismo al del trimestre anterior; las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres son parte de la cotidianidad; tienen una larga historia y se encuentran arraigadas en buena parte del imaginario colectivo de amplios segmentos de la población. Las brechas se manifiestan en discriminación, disparidad en ingresos, techos de cristal, en violencia física, económica y psicológica, y en la normalización de micro-agresiones en forma de humor, sarcasmo y narrativas que reflejan una visión heteropatriarcal de la sociedad.

Históricamente el arte ha sido el espacio donde se expresan con mayor fuerza el germen de los movimientos sociales o de las más grandes transformaciones del mundo. A veces es el arte el que cambia en sí mismo, en relación con su propia dinámica y autonomía y otras veces, es donde se muestran con mayor profundidad los dilemas y contradicciones de esos momentos de cambio. Por ello, la programación de acciones o actividades en torno a la igualdad de género, sus problemáticas y derivaciones sigue y seguirá siendo necesaria para repensarnos como sociedad, de cara al presente y al futuro. Se trata, por un lado, de estimular desde el mundo simbólico de la música, la danza, el teatro, la literatura, la ópera y las artes visuales reflexiones

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

para lograr deconstruir las bases sobre las cuales las desigualdades entre hombres y mujeres existen, y por otro lado, de visibilizar el trabajo hecho e interpretado por mujeres en espacios libres de violencia, acoso y hostigamiento.

Se añade un elemento más. Desde la Subdirección General de Bellas Artes (SGBA) y la Subdirección General del Patrimonio Artístico Inmueble (SGPAI) del INBAL, se suscribe que las actividades y acciones que se programan abarcan la amplia gama que integra la identidad y expresión de género con la que los asistentes se auto identifican: hombre, mujer, no-binario, transgénero, cisgénero, queer, "genderqueer", "non-conforming", entre otros. El propósito sigue siendo el mismo: la deconstrucción de masculinidades, repensar las implicaciones y problemáticas derivadas de las desigualdades históricas de género y de los machismos introyectados en las personas independientemente de su identidad de género.

En términos generales, la programación de las coordinaciones nacionales, grupos artísticos y museos no solamente contempla que haya paridad de género en los proyectos programados, sino que se enfatiza un absoluto rechazo a discursos misóginos o discriminatorios en las propuestas. Los centros de trabajo adscritos a las dos Subdirecciones promueven cada vez más actividades que contribuyen a reflexionar sobre la desigualdad de género, los problemas a los que las mujeres deben enfrentarse en diversos contextos, y los posibles escenarios futuros a los que deseablemente como sociedad se puede aspirar y llegar.

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

No aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

No se cumplió la meta para el segundo trimestre. Con base en el promedio de los trimestres correspondientes de los años 2021, 2022 y 2023, para el presente trimestre se tenía programado un avance de 180 actividades. Se realizaron 105 actividades, que equivalen a un 58.3% de la meta por alcanzar; 41.67% por debajo de la meta. De esta manera, tampoco se logró el acumulado de 390 actividades para el primer semestre del año, registrando solo 245 en total.

Los centros de trabajo adscritos a la SGBA y SGPAI diseñaron e implementaron actividades en el trimestre con el fin de promover la reflexión en torno a la desigualdad y violencia de género en diferentes contextos sociales. Asimismo, la impartición de actividades lúdicas y pedagógicas es un objetivo constante de los centros de trabajo, puesto que la educación es el principal pilar sobre el que se construye un futuro equitativo. Así, por ejemplo, la Coordinación Nacional de Literatura dedicó gran parte de su programación a proyectar el trabajo de mujeres mediante conversatorios o bien presentaciones editoriales y clases magistrales, además de sus ciclos insignia —disponibles están todo el año—, y que giran alrededor de la obra y trayectoria de autoras, como el ciclo *Leámoslas y Disidencias literarias*.

De la misma forma, los demás centros de trabajo continuaron impulsando el enfoque de género en su programación. La Coordinación Nacional de Teatro continuó resaltando el trabajo de 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. Destacaron las puestas en escena *Una buena madre*, *Mujer raíz*, y por parte de la Compañía Nacional de Teatro sobresalió el montaje de *Los empeños de una casa* de Sor Juana Inés de la Cruz, en la Sala Principal del Palacio de Bellas Artes. La Orquesta Sinfónica Nacional y la Orquesta de Cámara de Bellas Artes igualmente resaltaron obras de compositoras, así como destacadas artistas en sus conciertos, como la directora huésped Tara Simoncic y las solistas Eva Geborgyan y Alexandra Conunova.

También se llevaron a cabo actividades que enfatizaron la labor de las mujeres que han dedicado su vida al arte y a la concientización de la necesidad de generar cambios actitudinales para eliminar estereotipos y roles de género en los campos laboral, social y cultural. Sobresalió el taller *Don Quijote* que la directora de la Compañía Nacional de Danza, Elsa Carrilo, impartió junto con Sonia Jiménez y Jacqueline López en el

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Laboratorio Escénico. Y, de la misma compañía, sobresalió la puesta de *La Esmeralda*, con la cual se despidió a la primera bailarina Blanca Ríos. La Compañía Nacional de Ópera montó *Turandot* en la que hicieron su debut Marcela Robles e Hidelisa Hangis.

- Número de acciones o actividades en torno a la igualdad de género en el trimestre: **105**
- Número de asistentes a las acciones o actividades en torno a la igualdad de género: **124,786**

Todas las acciones y actividades anteriores, de los tres indicadores, se enmarcan en los siguientes instrumentos:

#### Proigualdad

1.2.3 Promover estrategias de difusión que generen cambios actitudinales para eliminar los estereotipos y roles de género que refuerzan la división sexual del trabajo y que permitan fomentar las capacidades productivas de las mujeres.

1.2.6 Impulsar proyectos culturales comunitarios para reforzar el reconocimiento y valorización de las capacidades productivas de las mujeres en su diversidad y la transformación de los roles de género.

5.3.3 Promover la realización de cursos, actividades recreativas y culturales, tanto dentro como fuera de la escuela, para promover la autonomía y el empoderamiento de las niñas, las adolescentes y las jóvenes.

6.3.7 Fomentar estrategias comunitarias de recreación, culturales o deportivas que permitan a las mujeres y niñas tener actividades lúdicas que fortalezcan los lazos sociales como herramienta para la construcción de una cultura de paz.

#### CEDAW

Rec. 28. Relativa a las obligaciones básicas de los Estados parte de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

#### Alineación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus metas.

ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Meta: Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Indicador. El propósito del registro de las actividades en torno a la igualdad de género es visibilizar las experiencias de la mujer (y otras identidades y expresiones de género) dentro de distintas áreas (en este caso, en las artes). Se trata de no solo arrojar luz sobre los obstáculos que deben sortear las profesionales, sino también de mostrar las coyunturas y oportunidades que existen para aspirantes y personas ya establecidas que buscan producir un cambio.

Uno de los principales retos que reportan los centros de trabajo es la realización de actividades de este tipo sin un presupuesto específico designado al desarrollo de este eje en la programación, o, al menos, el regreso a presupuestos previos a la pandemia, para reflejar las condiciones actuales. Este trimestre se registraron

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

más actividades virtuales que en trimestres anteriores, lo que sigue siendo la mayor área de oportunidad para la realización y difusión de actividades de cualquier tipo.

La Coordinación Nacional de Teatro ha buscado propiciar un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia de género al, por ejemplo, proveer el espacio para informar y educar sobre la violencia de género con las actividades organizadas junto con Hombres por la equidad. No obstante, el poco interés demostrado subraya el obstáculo histórico que ha sido la falta de reconocimiento sobre la necesidad de generar una oferta de este tipo. Se continuará con la sensibilización del equipo operativo al interior de la institución para mantener el diálogo.

Por su parte, la Coordinación Nacional de Danza también ve en las actividades artísticas la oportunidad de transmitir el mensaje del trato igualitario entre mujeres y hombres, esperando mayor difusión y audiencias más grandes.

La Compañía Nacional de Danza, al igual que la Compañía Nacional de Teatro y el Estudio de Ópera de Bellas Artes, busca mantener paridad y oportunidades equitativas en los diversos aspectos de su entorno laboral: administración, actividades artísticas, así como técnicas de producción, creación y operación. Los centros de trabajo dedicados a la música se enfrentan continuamente al reto de incluir tanto intérpretes como compositoras en sus conciertos, todavía resulta difícil encontrar equilibrio en presentar una programación representativa y equitativa.

El Cepromusic, por ejemplo, resalta que, aunque históricamente las mujeres han tenido una menor participación en comparación con los hombres, mantiene su esfuerzo por ofrecer un escaparate a exponentes nacionales e internacionales vivas de primer nivel de música contemporánea, proyectando el programa como una plataforma no solo de difusión, sino de inspiración.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Programa Nacional de Becas Artísticas y Culturales

**Ramo:** 48 Cultura

**Clave de la UR:** E00

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura

**Clave del Pp:** S303

**Nombre del Pp:** Programa Nacional de Becas Artísticas y Culturales

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 220. Formación de mujeres en las actividades artísticas

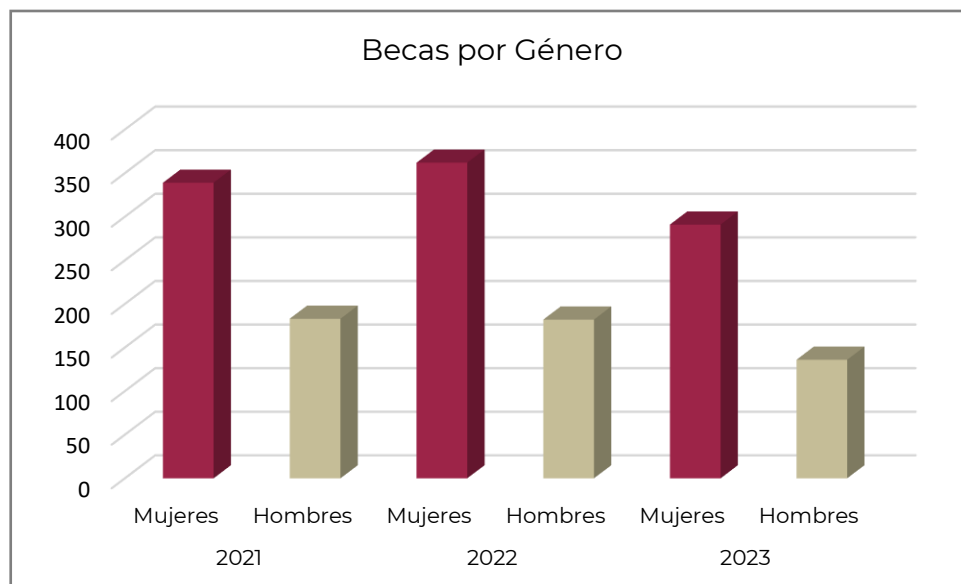
**Definición de la población objetivo**

Personas reinscritas o recién egresadas regulares con un promedio mínimo de 8.5 (ocho punto cinco) que estudian Educación Artística en los niveles Técnico o Superior (Licenciatura) que demuestren contar con un proyecto académico, artístico o de investigación registrado ante la autoridad competente en cada una de las escuelas.

1. Academia de la Danza Mexicana.
2. Conservatorio Nacional de Música.
3. Centro de Educación Artística "José Clemente Orozco".
4. Centro de Educación Artística "Alfonso Reyes".
5. Centro de Investigación Coreográfica.
6. Escuela de Artesanías.
7. Escuela de Diseño.
8. Escuela de Laudería.
9. Escuela Nacional de Danza Clásica y Contemporánea.
10. Escuela Nacional de Danza "Nellie y Gloria Campobello".
11. Escuela Nacional de Arte Teatral.
12. Escuela Nacional de Danza Folklórica.
13. Escuela Superior de Música.
14. Escuela Superior de Música y Danza de Monterrey.
15. Escuela Nacional de Pintura, Escultura y Grabado "La Esmeralda".

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

En los últimos ejercicios fiscales, hemos podido constatar que la brecha de desigualdad entre hombre y mujeres ha venido acortándose cada vez más., sin que ello signifique que debamos dejar de insistir en la atención prioritariamente para las solicitantes mujeres.



Como podrá observarse, en los últimos tres ejercicios fiscales se han otorgado más del 60% del total de becas para el género femenino.

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

N/A

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se superó la meta programada en un 5.63% con relación a lo programado, es decir, de las 21 becas que se programaron, se entregaron 25 becas a mujeres; lo anterior atiende a que se recibieron un mayor número de solicitudes que cumplían con la totalidad de requisitos establecidos en las Reglas de Operación.

Se otorgaron **40** becas en **la modalidad de Apoyo para la Titulación**, en este sentido, se atendieron a las entidades federativas de Nuevo León (Monterrey) y Ciudad de México. En donde 25 becas fueron otorgadas a mujeres (equivale a un 60%) y 15 a hombres (que representa a un 40%).

Cabe destacar que para el presente ejercicio fiscal se otorgaron 10 becas más en esta modalidad de beca, con relación al ejercicio fiscal anterior.

Se dieron a conocer a cada una de las escuelas, los números de folios de solicitudes canceladas, por incumplimiento de requisitos.

Además, se realizaron reuniones de Dictaminación para la selección de beneficiarias y beneficiarios. También se publicaron los números de folios de postulantes seleccionados para la obtención de una beca, en la modalidad de Apoyo para la Titulación.

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

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Así mismo, se publicó la segunda convocatoria para las modalidades de: Estímulo para la Educación, Aprovechamiento Académico Destacado y Apoyo para estudiantes mexicanos foráneos.

A continuación, se muestra el comportamiento de la asignación de becas por disciplina artística

	Mujeres	Hombres
Becas otorgadas	25	15
Porcentaje	60%	40%

Asignación de Becas por Disciplina Artística

Disciplina	Porcentaje
Música	15%
Danza	27%
Teatro	33%
Artes Plásticas y Diseño	25%

Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se encontraron obstáculos.

**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:** 160

**Nombre de la UR:** Fiscalía Especializada en Delitos de Violencia Contra las Mujeres, Grupos en Situación de Vulnerabilidad 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:** 102. 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, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

#### Definición de la población objetivo

La Fiscalía Especializada en Delitos de Violencia Contra las Mujeres, Grupos en Situación de Vulnerabilidad 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 Atención Integral y Protección a Víctimas de Violencia Extrema de Género y Trata de Personas de la FGR-FEVIMTRA (Refugio Especializado).

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,



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Definición de la población objetivo
<p>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).</p> <p>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.</p> <p>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 delitos de violencia contra las mujeres y trata de personas, así como acciones de orientación dirigidas a la población.</p>
Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
<p>Con el propósito de contribuir a concientizar y sensibilizar sobre la situación de la violencia contra las mujeres por razón de género, los delitos contra niñas, niños y adolescentes y los cometidos en materia de trata de personas, así como alentar su 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.</p> <p>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.</p> <p><b>Situación nacional de la violencia de género contra las Mujeres</b></p> <p>La violencia contra las Mujeres basada en el género es un problema grave de derechos humanos, considerada como una de las violaciones de derechos más extendidas, arraigadas y toleradas en el mundo.</p> <p>En México se estima que 7 de cada 10 mujeres han sido víctimas, a lo largo de su vida, de algún tipo de violencia o de discriminación <sup>[1]</sup>.</p> <p>En 2023, se registraron 832 feminicidios y 2,574 homicidios dolosos cometidos en contra de mujeres, es decir que, en promedio 9 mujeres fueron asesinadas diariamente en el país <sup>[2]</sup>.</p>

<sup>[1]</sup> INEGI. (2021). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>

<sup>[2]</sup> Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2024). Información sobre violencia contra las Mujeres: Incidencia delictiva y llamadas de emergencia 9-1-1. Disponible en: <https://www.gob.mx/sesnsp/articulos/informacion-sobre-violencia-contra-las-mujeres-incidencia-delictiva-y-llamadas-de-emergencia-9-1-1-febrero-2019?idiom=es>

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

De acuerdo con el Censo Nacional de Procuración de Justicia Estatal (INEGI, 2023) los delitos de homicidio, feminicidio, lesiones, delitos sexuales, trata de personas y violencia familiar se cometen con el doble de frecuencia en contra de mujeres (con una tasa de 305.6 delitos por cada 100 mil niñas y adolescentes de 0 a 17 años), que en hombres (con una tasa de 150.8 delitos por cada 100 mil niños y adolescentes de 0 a 17 años) [3].

Por lo anterior, es necesario y urgente, la implementación y el fortalecimiento de políticas públicas que permitan garantizar de manera plena el acceso a la justicia de las mujeres y, sobre todo, una vida libre de violencia.

#### Delitos Cometidos contra Niñas, Niños y Adolescentes

El Estado mexicano, en concordancia con los principios internacionales, constitucionales y legales, está comprometido a proteger a las niñas, niños y adolescentes para evitar que sean víctimas de la comisión de delitos. Sin embargo, el aumento de algunos de estos delitos en el país se ha incrementado, como lo revela el informe de la Red por los Derechos de la Infancia en México (REDIM) titulado "Delitos contra Niñas, Niños y Adolescentes en México (a octubre de 2023)". Este informe se basa en un análisis de las cifras de incidencia delictiva del fuero común de 2023 proporcionadas por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Según la REDIM, a pesar de las obligaciones del Estado mexicano, se ha observado un aumento en la comisión de algunos delitos contra personas de 0 a 17 años en México durante los primeros diez meses de 2023 en comparación con el mismo período en 2022. Por ejemplo, las cifras de incidencia delictiva del fuero común muestran 31,915 delitos reportados en 2023, frente a los 27,910 delitos reportados en 2022.

Específicamente, se destacan tres delitos que han experimentado un aumento entre 2022 y 2023:

1. Lesiones: de 14,749 a 16,888, un incremento del 14.5%. Cabe señalar, que la cifra de 2023 es la más alta desde que inició el registro en 2015.
2. Secuestro: de 45 a 73, un incremento del 62.2%.
3. Tráfico de "menores": de tres a cuatro.

Respecto a los casos de feminicidio y homicidio de niñas, niños y adolescentes en México:

- Se registraron 59 feminicidios de mujeres de entre 0 y 17 años en México. De estos, 10 fueron cometidos con arma de fuego y 7 con arma blanca. Esto representa una disminución del 33% en comparación con el mismo período de 2022.
- 752 niñas, niños y adolescentes fueron víctimas de homicidio doloso a nivel nacional (121 mujeres y 631 hombres). Esto refleja una disminución del 19.9% en comparación con 2022.
- 563 personas de entre 0 y 17 años perdieron la vida debido a homicidios con arma de fuego en México en 2023 (94 mujeres y 469 hombres). Esto representa una disminución del 18.3% en comparación con 2022.

Respecto a las entidades federativas en que se han observado más delitos cometidos contra niñas, niños y adolescentes:

- El Estado de México, Nuevo León y la Ciudad de México han sido las entidades donde se han registrado más delitos contra personas de 0 a 17 años.
- Las entidades en las que se han registrado más feminicidios contra niñas y adolescentes han sido Estado de México, Jalisco y Nuevo León, mientras que los homicidios dolosos de niñas, niños y adolescentes han sido más observados en Guanajuato, Estado de México y Chihuahua.
- Más personas de entre 0 y 17 años han muerto por arma de fuego en 2023 en Guanajuato, Michoacán y Estado de México.

[3] INEGI. (2023). Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre). Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP\\_VCM\\_23.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_VCM_23.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

##### Situación de la trata de personas en México

De conformidad con el Informe Mundial sobre Trata de Personas 2022 de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) se desprende lo siguientes datos a nivel mundial:

- De 2020 a 2021, la cifra de víctimas de trata de personas aumentó un 67% en México, al pasar de 1,316 a 2,202 víctimas
- Durante 2020, y por primera vez en 20 años, descendió 11% el número de víctimas detectadas a escala mundial con respecto al año anterior, sin embargo, esto se debe principalmente a un menor número de detecciones en países de ingresos bajos y medios.
- La trata de personas con fines de explotación sexual fue menos detectada durante la pandemia, probablemente porque se trasladó a lugares más ocultos.
- Conforme aparecen nuevas formas de explotación, los niños y hombres representan una mayor proporción de las víctimas detectadas.
- Las mujeres sufren tres veces más violencia física o extrema a manos de tratantes que los hombres, mientras que las niñas y los niños dos veces más que las personas adultas.
- En Norteamérica, a diferencia de la tendencia global, la detección de víctimas aumentó 16% en 2020; se incrementaron las detecciones de víctimas tanto hombres (26%) como mujeres (14%), sin embargo, disminuyó el número de condenas en 35%.
- Este delito continúa afectando principalmente a mujeres y niñas en la región, las mujeres siguen representando la mayoría de las víctimas detectadas en Norteamérica y las niñas en Centroamérica y el Caribe. Mientras que, a nivel global, bajó el número de casos de trata de personas con fines de explotación sexual, en Norteamérica, Centroamérica y el Caribe, esta sigue siendo la principal modalidad detectada de este delito.

El Informe incluye posibles respuestas ante los retos identificados, entre las que resaltan:

- Mayor regulación de las plataformas en línea donde se ha detectado la amenaza de la trata de personas.
- Programas de capacitación para prevenir el delito entre posibles víctimas.
- Formación judicial e intercambio de buenas prácticas entre países.
- Mayor inversión estatal para la identificación proactiva de las víctimas mediante investigaciones con enfoque de género y perspectiva de derechos humanos.
- Promoción de la denuncia confidencial y anónima en línea para alertar sobre posibles casos de este delito.
- Fortalecimiento y aumento de la atención y servicios especializados para víctimas de violencia extrema.

##### 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, niñas, niños y adolescentes. Por la propia naturaleza de la comisión de estos ilícitos, se requiere garantizar en

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

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 atención integral que se proporciona a las mujeres, niñas, niños y adolescentes, 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.

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.

El Refugio Especializado, constituye un espacio para atender y alojar a víctimas de violencia de género y trata de personas, 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.

Al segundo trimestre de 2024, la FEVIMTRA a través del Refugio Especializado, ha brindado atención integral y protección a las siguientes víctimas, que forman parte de sectores vulnerables de la población:

Población	2014-2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
Mujeres	116	37	15	33	19	15	7	242
Hombres	0	0	0	1	0	0	0	1
Niñas	130	16	7	12	19	24	1	209
Niños	43	7	4	7	3	10	2	76
Total	289	60	26	53	41	49	10	528

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 cierre del segundo trimestre del ejercicio fiscal 2024, se terminaron **252** carpetas de investigación: 8 por acuerdos reparatorios cumplidos, 3 por suspensión condicional del proceso cumplido, 3 por juicio abreviado,

## ANEXO 2 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 por juicio oral, 170 por no ejercicio de la acción penal, 31 por acumulación, 12 por abstención de investigar y 13 por incompetencia; lo que representó el **12.91%** respecto de las **1,952** carpetas de investigación en trámite, **7.03** puntos porcentuales por encima de la meta programada de **5.88%**.

El comportamiento del indicador obedeció a la agilización en la terminación de investigaciones no complejas, en virtud de la continuidad dada a la implementación de los criterios operativos para la depuración, así como al análisis y valoración conforme al Modelo Colaborativo de Operación Institucional de los expedientes a cargo del Ministerio Público de la Federación, aunado a la supervisión constante de las áreas sustantivas de la FEVIMTRA.

Es pertinente señalar que en lo que corresponde a carpetas de investigación, al mes de junio se iniciaron **337**, por probables delitos competencia de la FEVIMTRA.

El lugar de los hechos respecto de la incidencia delictiva en materia de delitos competencia de la FEVIMTRA, tuvo ocurrencia en las siguientes entidades federativas<sup>66</sup>: Aguascalientes (1), Baja California (2), Baja California Sur (2), Chiapas (2), Chihuahua (1), Ciudad de México (274), Coahuila (1), Durango (1), Estado de México (15), Guanajuato (1), Guerrero (4), Hidalgo (5), Jalisco (1), Morelos (3), Nayarit (1), Oaxaca (1), Puebla (1), Querétaro (1), Quintana Roo (1), Sonora (1), Tabasco (1), Tamaulipas (1), Zacatecas(7), Extranjero (8) y en 1 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 respecto a los servicios requeridos.**

Al segundo trimestre de 2024, se otorgaron **13,511** servicios a víctimas de violencia de género extrema y trata de personas, lo que representó el **100%** respecto de los servicios requeridos para cubrir con la atención integral a las víctimas, cumpliendo con la meta programada al periodo.

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 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 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

<sup>66</sup> Existen casos en que, en una carpeta de investigación puede tener más de una entidad federativa en donde hayan ocurrido los hechos.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

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 de las víctimas a otras instituciones que realiza la Dirección de Vinculación Institucional obedecen a que los delitos no son competencia de la FEVIMTRA.

Con relación a la emisión de dictámenes periciales e informes en materia de psicología, trabajo social y antropología social, así como, impresiones psicológicas, al segundo trimestre de 2024, se llevaron a cabo 635 pruebas concluidas con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, a solicitud de las personas Agentes del Ministerio Público de la Federación (AMPF); 360 en materia de psicología y 275 en materia de trabajo social.

#### - Refugio Especializado en 2024.

Al segundo trimestre de 2024 se brindó atención a 27 personas (22 mujeres y 5 niños), de las cuales son: cinco mujeres víctimas directas de trata de personas, dos mujeres víctimas directas de delitos relacionados con la violencia de género, así como una niña y dos niños víctimas indirectas de violencia de género, quienes ingresaron en el periodo que se reporta al Refugio Especializado de Atención Integral y Protección a Víctimas de Violencia Extrema de Género y Trata de Personas.

Los 8,944 servicios proporcionados a las víctimas del Refugio Especializado se desglosan de la siguiente manera: 3,521 de apoyo psicológico; 45 de apoyo legal; 1,599 de trabajo social; 1,876 de salud; 591 de pedagogía; 363 acompañamientos y 949 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, entre otros. En algunas ocasiones 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, y supervisan la participación de las residentes durante los talleres externos o bien, coordinan las actividades grupales.

Cabe agregar que el área de Psicología también coordina la "Estancia Infantil", la cual tiene como finalidad promover e impulsar el desarrollo de la población infantil, mediante técnicas y materiales adecuados.

La labor del área médica consiste en brindar atención médica inicial y de seguimiento, mediante la valoración diaria de las necesidades de salud de la población residente. Se encarga de la promoción, prevención, autocuidado y fomento de hábitos higiénico- dietéticos para una vida saludable, así mismo determina la pertinencia de canalizaciones a unidades de segundo o tercer nivel dependiendo de sus

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

necesidades y de igual manera acompaña a las instancias correspondientes a fin de asegurar que reciban una atención oportuna y 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. También apoyan en los acompañamientos a las residentes en las diversas instituciones médicas especializadas.

Al interior del Refugio Especializado se brindan consultas médicas de forma regular a la población residente acorde con 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 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 Especializado, incluyendo a Trabajo Social, tiene como fin que la población residente logre la resignificación de su experiencia (motivo de estancia en la institución), por lo que se asiste permanentemente a la población residente en la realización de sus diversas actividades para crear oportunidades de reconocimiento, valoración, aceptación y fortalecimiento de la singularidad de cada persona.

Dentro del área también se orienta a las residentes sobre el proceso de resocialización (trámite o recuperación de documentos, elaboración de currículum vitae, búsqueda de vivienda y de empleo, reingreso a la escuela o para acceder a cursos de capacitación laboral, entre otros).

Si bien la atención a las víctimas es compleja, sistemática y amplia, esta no se limita a cuestiones estadísticas, sino que logra trascender hacia un acompañamiento profesional, especializado y continuo que se ofrece para lograr el compromiso institucional y social.

El Refugio Especializado que dirige la FEVIMTRA, tiene la finalidad de contribuir al fortalecimiento, protección y pleno respeto a los derechos humanos de las víctimas con perspectiva de género; así como brindar un espacio que cuente con las medidas de protección a la dignidad, libertad, seguridad y demás derechos



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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.

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.

#### Víctimas atendidas en Apoyo Emergente en 2024.

Al segundo trimestre de 2024, se brindó atención de manera emergente a través de la Dirección de Vinculación Institucional a 476 víctimas (417 mujeres y 59 hombres) en 4,567 servicios, desglosados de la siguiente manera: 533 apoyo legal, 2,331 apoyo psicológico, 1,398 servicios de trabajo social, canalizaciones a otras instituciones y seguimientos a víctimas y 305 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 se encuentra en permanente disposición para la recepción de solicitudes para atención a víctimas.

Asimismo, realiza acciones a fin de mejorar la atención que brinda a las víctimas manteniendo la calidad y calidez, contribuyendo con la debida diligencia, al acceso a la justicia y el respeto a los Derechos Humanos, así como las gestiones con la Unidad Especializada de Infraestructura Tecnológica, Comunicaciones y Sistemas de la FGR, a efecto de sistematizar el registro de los servicios proporcionados.

- **Porcentaje de cuestionarios aplicados con calificación satisfactoria de los servicios otorgados por la FEVIMTRA a mujeres, niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia de género y/o trata de personas que egresan del Refugio Especializado, respecto del total de cuestionarios aplicados.**

Al segundo trimestre de 2024 se aplicó el cuestionario a **nueve** mujeres mayores de 12 años que egresaron del Refugio Especializado, de los cuales el **100%** obtuvo una calificación mínima satisfactoria de 8.

El cuestionario cuenta con una escala de 5 a 10. La calificación satisfactoria, se refiere a aquellos cuestionarios que sean valorados con una calificación mínima de 8 ("Bastante satisfecha").



## ANEXO 2 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 importante mencionar que el instrumento de evaluación cuenta con un área de observaciones y comentarios en donde las residentes manifestaron haber recibido buen trato, comprensión, respeto, trato digno e igualitario por parte del personal asignado al Refugio Especializado.

La protección y atención que brinda el Refugio Especializado es integral, oportuna y eficiente, a fin de cubrir necesidades específicas de las víctimas, coadyuvando de esa manera con su proceso de acceso a la justicia y de reincorporación social.

- **Porcentaje de evaluaciones aprobadas respecto del total de evaluaciones aplicadas en las actividades de capacitación y orientación proporcionadas.**

Al segundo trimestre de 2024, se obtuvieron **388** evaluaciones con una calificación aprobatoria (es decir, seis o mayor), de las cuales 258 corresponden a mujeres y 130 a hombres (ver Anexo 1 Población Atendida) lo que representó el **93.72%** de las **414** evaluaciones aplicadas, **5.56** puntos porcentuales por encima de la meta programada para el periodo de **88.16%**. Cabe mencionar que la FEVIMTRA proporcionó 50 actividades de capacitación y de orientación y en 27 de ellas se aplicaron evaluaciones. Los temas tratados en las actividades evaluadas fueron los siguientes: violencia contra las mujeres por razón de género, delitos cometidos en contra de niñas, niños y adolescentes, trata de personas y el Programa Alerta AMBER México (ver Anexo 3 Notas Adicionales).

El comportamiento del indicador obedeció a que durante la preparación y el desarrollo de las actividades la información tuvo un buen impacto entre las personas que participaron. Los factores que se considera que contribuyeron a su cumplimiento son los siguientes: i) se atendieron las dudas de las personas asistentes en el momento que fueron manifestadas, ii) las personas asistentes tenían la posibilidad de participar en cualquier momento de la exposición, ya que sus cámaras y micrófonos estaban habilitados para participar activamente, lo que se tradujo en un ejercicio más dinámico; iii) el personal que expuso contó con el conocimiento especializado en los temas desarrollados, y iv) en cada curso se preparó y se envió previamente a las instituciones a las que se proporcionó el servicio, una ficha técnica para cada evento con los objetivos y el contenido temático, entre otros datos, con la finalidad de que las personas participantes contaran con información clara sobre el desarrollo de la actividad.

El universo del indicador comprende:

- 1.- “Capacitaciones proporcionadas por el personal de la FEVIMTRA para informar acerca de las competencias de la FEVIMTRA y alentar la denuncia de estos delitos”: 36 actividades, y
- 2.- “Actividades de orientación proporcionadas por la FEVIMTRA para informar acerca de las competencias de la FEVIMTRA y alentar la denuncia de los delitos”: 14 actividades.

- **Porcentaje de niñas, niños y adolescentes localizados respecto del total de niñas, niños y adolescentes cuya desaparición fue difundida mediante alertas y prealertas AMBER México.**

Al segundo trimestre de 2024, la Coordinación Nacional del Programa Alerta AMBER México, a cargo de la FEVIMTRA, reportó la localización de **45** niñas, niños y adolescentes (29 mujeres y 16 hombres), lo que representó el **47.37%** de las **95** alertas activadas, **1.07** puntos porcentuales por encima de la meta programada al periodo de **46.30%**.

El comportamiento de este indicador está sujeto a las circunstancias particulares de cada caso. Aunque el número de activaciones y localizaciones del objetivo planteado es planificable, éste puede o no ser alcanzado.

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

La estimación proporcionada en cada meta trimestral se basa en un cálculo y distribución de activaciones proyectadas, tomando en cuenta porcentajes observados en períodos similares de ejercicios anteriores. Sin embargo, el número real de activaciones y localizaciones puede variar. Adicionalmente, durante este período, se lograron 10 localizaciones correspondientes a activaciones de años anteriores.

Es importante destacar que las cifras reportadas por la Coordinación Nacional no incluyen la totalidad de activaciones realizadas en las entidades federativas, ni todos los casos de niñas, niños y adolescentes desaparecidos o localizados. La información presentada corresponde únicamente a las activaciones realizadas a nivel nacional por la Coordinación Nacional, siguiendo los criterios de activación del mecanismo.

Por otra parte, a través del Centro de Atención Telefónica (CAT-FEVIMTRA) se reciben solicitudes de información, así como denuncias de hechos probablemente constitutivos de delitos de violencia contra las mujeres, en agravio de niñas, niños y adolescentes y de delitos en materia de trata de personas. Para los casos en que se desprenden hechos que no son de competencia federal, se orienta a la ciudadanía a acudir a las procuradurías y fiscalías generales de justicia de las entidades federativas, cuando de lo narrado se precisa el lugar de los hechos; mientras que para los casos en los que se desconoce totalmente el lugar de lo ocurrido, se canaliza a la línea 911.

En el período enero-junio de 2024 se recibieron y atendieron 1,137 llamadas y 1,269 correos electrónicos, estas comunicaciones derivaron de la difusión de los servicios que brinda la FEVIMTRA y de las pláticas informativas impartidas en diversas instituciones. Durante este período se proporcionó orientación ciudadana sobre información general a 70 personas (49 mujeres y 21 hombres), sobre el Programa Alerta AMBER México a 940 personas (586 mujeres y 354 hombres), sobre violencia contra las mujeres a 125 personas (117 mujeres y 8 hombres), y sobre delitos en materia de trata de personas a 2 hombres.

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

No se presentaron obstáculos ni oportunidades durante este 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:** Realizar investigación académica en el marco de las ciencias penales

**Ramo:** 49 Fiscalía General de la República

**Clave de la UR:** 190

**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:** 101. 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

El Gobierno Federal tiene entre sus objetivos prioritarios 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 sobre 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 como prioridad vincular las ciencias penales con la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, los derechos humanos de mujeres, niñas y adolescentes, y la prevención y el estudio de la violencia de género, mediante la aplicación de diagnósticos vinculados a investigaciones realizadas por el INACIPE como es el caso del "Feminicidio y su tentativa, un tema pendiente para mujeres quemadas con fuego y ácido", que se planea llevar a cabo en 2024.

El Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) registró 70,203 mujeres víctimas de lesiones dolosas en 2023; entre ellas se encuentran las mujeres que son quemadas con fuego o ácido, en el que la víctima llega a sobrevivir con la consecuencia de lesiones y discapacidades físicas, que le dificultan o impiden integrarse social y laboralmente, además de daños psicológicos profundos.

Por lo que, desde el punto de vista de la autora de la investigación, basado en la perspectiva de género, existe la necesidad de proponer una reforma para integrar a las razones de género del tipo penal de feminicidio del artículo 325 del Código Penal Federal (CPF), las lesiones con fuego o ácido, ya que atentan y ponen en peligro de igual forma la vida de una mujer.

### Definición de la población objetivo

Dicha investigación se dirige y puede ser de utilidad para personas estudiosas e interesadas en el tema, personas servidoras públicas tomadoras de decisiones en relación con este tipo de violencia y personas defensoras de derechos humanos de las mujeres.

Otra de las acciones, programadas por el INACIPE en 2024 es la formación y profesionalización altamente especializada de personas servidoras públicas en las áreas de seguridad pública, procuración y administración de justicia, así como en ejecución de sanciones, por lo que, el Instituto considera abordar temas sobre la igualdad de género con un enfoque circunscrito en las ciencias penales, los cuales se desarrollan a petición de las áreas que conforman a la Fiscalía General de la República (FGR), así como de la oferta y demanda académica de terceros. En este caso, la población objetivo de estas actividades es el personal de dichas instancias.

Por otra parte, el INACIPE, cuenta con un Programa Anual de Capacitación, el cual está dirigido a todo su personal (108 mujeres y 103 hombres, al 30 de junio de 2024), respondiendo a las necesidades o áreas de oportunidad que se encontraron en las evaluaciones de productividad que se aplicaron a las personas servidoras públicas.

### 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 mujeres y hombres, con la misma oportunidad, calidad, eficiencia e igualdad económica, social, política y cultural; sin embargo se ha identificado una brecha de género en la participación mujeres y de hombres en los cursos realizados en materia de igualdad de género, derechos de las mujeres y violencia contra las mujeres, que es desfavorable a estos últimos, en 20% en promedio, de conformidad con los datos de asistencia de 2021 a 2023.

### 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 el feminicidio y su tentativa, respecto del avance programado.**

El indicador es de periodicidad anual, sin embargo, al cierre del segundo trimestre de 2024, se realizaron las siguientes actividades:

Primer trimestre

- ✓ Establecimiento del cronograma de la investigación.
- ✓ Elaboración de la justificación.
- ✓ Recolección y análisis del material bibliográfico, así como seguimiento de los registros de lesiones dolosas y feminicidio publicados por el SESNSP y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).
- ✓ Revisión de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH).
- ✓ Elaboración de infografías de seguimiento de los índices delictivos de feminicidio y lesiones dolosas de mujeres de los meses de enero, febrero y marzo de 2024, para ser publicados en la página de Género y Derecho del INACIPE, como parte de la investigación.

Segundo trimestre

- ✓ Recolección y análisis de material bibliográfico, así como seguimiento de los registros de lesiones dolosas y feminicidio publicados por el SESNSP y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).
- ✓ Desarrollo del capitulado de la investigación.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- ✓ Elaboración de infografías de seguimiento de los índices delictivos de feminicidio y lesiones dolosas de mujeres de los meses de abril, mayo y junio de 2024, para ser publicados en la página de Género y Derecho del INACIPE.

Cabe señalar que la investigación, con nombre provisional “Feminicidio y su tentativa, un tema pendiente para mujeres quemadas con fuego y ácido” tiene por objetivo proponer una reforma para integrar a las razones de género del tipo penal de feminicidio del artículo 325 del Código Penal Federal (CPF), ya que este tipo de lesiones atentan contra la vida de una mujer desde una perspectiva de género.

- **Porcentaje de personas servidoras públicas que aprobaron la capacitación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, erradicación de la violencia de género y cualquier forma de discriminación de género respecto al total de personas inscritas en los cursos de capacitación impartidos por el INACIPE.**

Al cierre del segundo trimestre de 2024, **67** personas servidoras públicas aprobaron la capacitación, **47** mujeres y **20** hombres, lo que representó el **33.84%** respecto de las **198** personas servidoras públicas inscritas en los cursos de capacitación “La Procuración de Justicia desde la Perspectiva de Género”, “La Perspectiva de Género en el Ámbito de Apoyo a la Labor Sustantiva”, “La Persecución Penal con Perspectiva de Género” y “Buenas prácticas en el Servicio Público bajo la Perspectiva de Género”, impartidos por el INACIPE (Ver Anexo 1 Población atendida).

El comportamiento del indicador obedeció a que algunas personas servidoras públicas inscritas no asistieron a los cursos o no acreditaron la evaluación final debido a que no alcanzaron los criterios mínimos establecidos, considerando que para obtener una constancia de aprobación se debe cumplir con el 80% de asistencia y una calificación mínima de 7. Cabe mencionar que la capacitación proporcionada se lleva a cabo a petición de las instituciones, dependiendo de sus necesidades.

Sin embargo, existe el compromiso de la FGR para que su personal se capacite en estos temas, lo que fortalecerá el conocimiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres, erradicación de la violencia de género y cualquier forma de discriminación de género.

- **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 segundo trimestre de 2024, se publicaron en el micrositio “Género y Derecho Penal” seis documentos, que a continuación se detallan:

Primer trimestre:

- ✓ Mujeres víctimas de violencia: aspectos neurobiopsicológicos y su implicación en el sistema de justicia. Una visión integral y crítica sobre la violencia de género en México, desde una perspectiva neurobiológica y neuropsicológica, destacando la importancia de abordar este grave problema social desde una comprensión profunda de sus implicaciones en la salud y el bienestar de las víctimas, una perspectiva multidisciplinaria que considere tanto las implicaciones neurobiopsicológicas como las deficiencias en los sistemas de justicia.
- ✓ Acerca de la tan célebre y criticada ley española del “Solo sí es sí”. La Ley del “Solo sí es sí” ha traído importantes modificaciones en el marco legal español, buscando fortalecer la protección de las víctimas de violencia sexual y garantizar una respuesta eficaz y especializada ante estos delitos. La reseña de la Doctora Álvarez Buján ofrece una visión detallada y crítica de los principales aspectos

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

procesales derivados de esta ley, invitando a la reflexión sobre su impacto en la justicia y en la protección de los derechos fundamentales.

- ✓ Repercusiones neurobiológicas en víctimas de violencia familiar: ¿por qué nadie habla de ello? La violencia familiar es un problema generalizado y persistente que afecta a 1 de cada 3 mujeres en todo el mundo. Se refiere a los comportamientos de la pareja o expareja que causan daño físico, sexual, psicológico y conductas de control. La violencia de pareja es un problema de salud pública que puede tener consecuencias negativas a largo plazo, incluyendo impacto biológico y disfunción cognitiva. La violencia de pareja también puede tener repercusiones neurobiológicas, como anomalías en la sustancia blanca periventricular y edema perivascular.
- ✓ Criminología ambiental del feminicidio. A manera de resumen, este documento de trabajo es el resultado de la investigación anual 2023 de la maestra Blanca Ivonne Olvera Lezama, la cual lleva por nombre "Criminología ambiental del feminicidio y otras muertes de mujeres", dicho documento aborda el tema del feminicidio en México el cual es establecido como un delito de discriminación y odio hacia la mujer en los códigos penales a partir de 2011. Se destaca la definición del feminicidio en el Código Penal Federal, las circunstancias que lo caracterizan y las sanciones correspondientes, incluyendo las agravantes. Se explora la relación entre la criminología y el derecho penal, enfatizando la importancia de considerar el entorno y las circunstancias en las que se comete el feminicidio. La investigación busca contribuir con la labor de la Fiscalía General de la República en la investigación y persecución de delitos relacionados con los derechos humanos de las mujeres.

Segundo trimestre:

- ✓ Reclutamiento y utilización de niñas, niños y adolescentes por grupos delictivos en México: Aborda de manera detallada la preocupante problemática de la explotación de menores en la trata de personas en nuestro país. Se destaca la falta de capacitación de las personas servidoras públicas en materia de trata de personas, lo que dificulta la detección y atención adecuada de posibles víctimas, así como la inadecuada orientación de las medidas de sanción hacia los adolescentes que, siendo víctimas, también se ven involucrados como victimarios por estos grupos delincuenciales. Resalta la necesidad de crear protocolos a nivel nacional para que las autoridades puedan detectar posibles casos de trata de personas, especialmente cuando se trata de menores de edad reclutados para cometer delitos en beneficio de grupos criminales. Se menciona la importancia de visibilizar este problema y la urgencia de implementar acciones para prevenir la delincuencia juvenil, destacando que las políticas públicas no deben basarse exclusivamente en medidas de seguridad pública.
- ✓ Las víctimas se multiplican en materia de trata de personas: Aborda de manera detallada la multiplicidad de víctimas directas e indirectas en México que se ven afectadas por el delito de trata de personas y otros delitos con fines de explotación. Se hace referencia a tratados internacionales como el Convenio Internacional para la Represión de la Trata de Blancas de 1910 y la Convención para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena de 1950, resaltando la evolución en la conceptualización de la trata a lo largo del tiempo. Destaca la importancia de no considerar las conductas de trata de personas como independientes y excluyentes, sino como parte de un posible concurso de delitos, la definición de víctima directa e indirecta según la Ley de Trata de Personas en México, resaltando la necesidad de proteger y brindar atención a todos los afectados por este delito. El análisis también pone de manifiesto la revictimización de las personas afectadas por la trata de personas debido a la falta de atención adecuada por parte del Estado.
- **Porcentaje de servidoras publicas capacitadas, respecto del total de personal del Instituto Nacional de Ciencias Penales capacitado.**

El indicador es de medición anual, sin embargo, al cierre del segundo trimestre se han realizado las siguientes acciones:

Primer Trimestre:

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se impartieron 18 cursos de capacitación mediante plataforma virtual, en los cuales se capacitó a 39 mujeres (ver Anexo 3 notas Adicionales), respecto de las 78 personas servidoras públicas capacitadas del INACIPE (ver anexo 1 Población Atendida).

Segundo Trimestre

Se impartieron **10** cursos de capacitación mediante las plataformas virtuales EDUCA CNDH, Plataforma MéxicoX y Plataforma Institucional de Capacitación a Distancia de la FGR en los cuales **38** mujeres acreditaron la capacitación (ver Anexo 3 notas Adicionales), respecto de las **76** personas servidoras públicas capacitadas del INACIPE (ver anexo 1 Población Atendida).

Es importante mencionar que se realizó la invitación a la capacitación a **211** personas servidoras públicas, de las cuales **103** fueron hombres (6 de ellos comisionados de la FGR) y **108** mujeres (5 comisionadas de la FGR), obteniendo las constancias de acreditación de 38 mujeres y 38 hombres, dando un total de **76** personas servidoras públicas capacitadas.

El programa anual de capacitación del INACIPE inició en enero, convocando a las personas servidoras públicas a participar en las diversas actividades académicas ofertadas por la Unidad de Planeación y Desarrollo para la Formación de los Recursos Humanos, la Unidad Especial de Género y Violencia contra la Mujer, así como el Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera de la FGR y diversas instituciones gubernamentales.

Cabe señalar que los cursos que integran este indicador contemplan a las personas servidoras públicas del INACIPE que conforman la estructura orgánica de la Institución.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se presentó ningún obstáculo en el avance de la investigación ni en el resto de las actividades sobre las cuales se reporta en este anexo.

En el rubro de oportunidades, se continuará reforzando la difusión de las actividades de capacitación y la sensibilización del personal del INACIPE para que participe en los cursos de los temas impartidos y las diversas actividades académicas ofertadas por la Unidad de Planeación y Desarrollo para la Formación de los Recursos Humanos, la Unidad Especial de Género y Violencia contra la Mujer y el Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera de la FGR.

Adicionalmente, se tuvo la oportunidad de que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en su programa de capacitación (EDUCA CNDH) compartiera su oferta académica, donde también se inscribieron las personas participantes que solicitaron el curso de su elección.

Asimismo, se seguirá con la modalidad de cursos en línea y aquellos que permitan el acceso a las plataformas 24 horas los 7 días de la semana, 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:** 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:** 101. 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

Las mujeres indígenas y afromexicanas se enfrentan a una discriminación arraigada que les impide acceder a la justicia. Son frecuentemente víctimas de violencia de género, matrimonios infantiles y trata de personas. La falta de conocimiento sobre sus derechos, la desconfianza en las autoridades, la escasez de recursos y la discriminación por parte del sistema de justicia agravan su situación. Las barreras lingüísticas representan un desafío, dado que muchas mujeres indígenas tienen un dominio limitado del español o no lo hablan. Además, existe una carencia de traductores e intérpretes calificados y un déficit de personal capacitado en género y diversidad cultural dentro del sistema de procuración de justicia. Consciente de esta problemática, la Fiscalía General de la República (FGR) fortalece las capacidades de las personas servidoras públicas relacionadas con la procuración de justicia, así como de las personas intérpretes y traductoras que interactúan con mujeres indígenas desde una perspectiva intercultural, interseccional y de género.

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

Los pueblos indígenas representan una gran diversidad: más de 5 mil grupos distintos en 90 países y hablan, en conjunto, aproximadamente 7 mil lenguas. Están constituidos por cerca de 370 millones de personas, es decir, más del 5% de la población mundial. Sin embargo, se encuentran entre las poblaciones más desfavorecidas y vulnerables, representando el 15% de los más pobres.

La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, aprobada el 13 de septiembre de 2007 afirma que *“Los pueblos indígenas son iguales a todos los demás pueblos” y, reconoce al mismo tiempo el “derecho de todos los pueblos a ser diferentes, a considerarse a sí mismos diferentes y a ser respetados como tales”*.

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.

Las personas indígenas constituyen uno de los sectores de la sociedad mexicana que requiere mayor atención para su desarrollo económico, político, social y cultural. Por ello, es necesario construir en el país una cultura de respeto, tanto a sus derechos individuales como a los que adquieren como integrantes de una comunidad.

Los artículos 1o. y 2o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) reconocen el carácter multiétnico, pluricultural y plurilingüe de México, sustentado en la presencia y diversidad de los pueblos indígenas y afromexicanos que lo integran. El artículo segundo define a los pueblos indígenas como aquéllos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas (CPEUM, artículo 2, párrafo I). La conciencia de la identidad indígena es un criterio fundamental para determinar a quiénes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas (CPEUM, artículo 2, II párrafo).

Por su parte, el apartado C del mismo artículo 2o. constitucional, reconoce a los pueblos y a las comunidades afromexicanas, cualquiera que sea su autodenominación, como parte de la composición pluricultural de la Nación, con los derechos señalados en los apartados anteriores del artículo, a fin de garantizar su libre determinación, autonomía, desarrollo e inclusión social.

Con base en los resultados del Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, se estimó que, de acuerdo con su cultura, 23.2 millones de personas de tres años y más se autoidentificaron como indígenas. De estas, 51.4 % (11.9 millones) fueron mujeres y 48.6 % (11.3 millones), hombres. De los 23.2 millones de personas que se autoidentificaron como indígenas, 7.1 millones (30.8 %) hablaban alguna lengua indígena y 16.1 millones (69.2 %), no. En 2020, la población total en hogares indígenas era de 11.8 millones de personas, lo que equivale a 9.4 % de la población total del país; 51.1 % de la población en hogares indígenas eran mujeres y 48.9 %, hombres. La relación entre hombres y mujeres indicó que había más mujeres que hombres (96 hombres por cada 100 mujeres). El cociente nacional era de 95 hombres por cada 100 mujeres.<sup>67</sup>

En el Censo de Población y Vivienda 2020<sup>68</sup> se identificó que en México había 7.4 millones de personas de tres años y más hablantes de alguna lengua indígena, lo que equivale a 6.1 % de la población total de ese rango de edad. De esta, 51.4 % (3.8 millones) eran mujeres y 48.6 % (3.6 millones), hombres. De los 7.4 millones de personas de tres años y más hablantes de alguna lengua indígena, 6.4 millones (87.2 %) también hablaban español y 866 mil (11.8 %), no. Las entidades federativas con mayor porcentaje de población hablante de lengua indígena fueron: Oaxaca (31.2 %), Chiapas (28.2 %), Yucatán (23.7 %) y Guerrero (15.5 %). Estas cuatro entidades acumularon 50.5 % del total de hablantes de lengua indígena en el país.

Los estados con menor porcentaje de población hablante de lengua indígena fueron: Zacatecas (0.3 %), Guanajuato (0.2 %), Aguascalientes (0.2 %) y Coahuila (0.2 %). En la actualidad, se hablan 68 lenguas indígenas en México. Las más frecuentes son náhuatl (22.4 %), maya (10.5 %) y tseltal (8.0 %). De cada 100 personas de tres años y más que hablan alguna lengua indígena, 12 no hablan español. De las lenguas indígenas que se hablan de forma predominante en más de una entidad federativa, destacan el náhuatl, que se habla en 15 estados, seguido por el maya, que predomina en Campeche, Quintana Roo y Yucatán; el huichol, en Jalisco y Zacatecas y el mayo, en Sinaloa y Sonora.<sup>69</sup>

Sin embargo, aunque México es una nación pluricultural, existen desigualdades y rezagos, los cuales se concentran en ciertos sectores de la población. En este sentido, las personas indígenas son uno de los grupos que más se ven afectados por vivir en condiciones de pobreza, marginación y exclusión.

Los pueblos indígenas de México son un sector de la población que sigue sufriendo discriminación y marginación, ya que ha padecido restricciones sistemáticas para el ejercicio de sus derechos. De acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) y su Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2020 (IEPDS), en 2018 el 69.5% de la población indígena se

<sup>67</sup> INEGI, comunicado de prensa núm. 430/22 8 de agosto de 2022 página 1/7. Se puede consultar en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_PueblosInd22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_PueblosInd22.pdf)

<sup>68</sup> EL Censo de Población y Vivienda 2020 se puede consultar en: <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/632/datafile/F13/V343>

<sup>69</sup> Ibidem

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

encontraba en situación de pobreza, mientras que el 30.5% se declaró no pobre. De las personas indígenas que contestaron estar en situación de pobreza, el 27.9% estaba en situación de pobreza extrema, y un 41.6% en pobreza moderada.

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, y 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 violencia por 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 económicos, sociales y culturales, hasta sus derechos civiles, políticos, de acceso a una impartición de justicia y a vivir una vida sin violencia.

En México, la violencia hacia las mujeres indígenas como problema de investigación y de intervención pública ha sido poco abordado en comparación con las acciones realizadas en el ámbito urbano. De lo anterior se desprenden varias causas, como lo son la poca o nula información específica (ya que se pierden en las cifras generales) de sus experiencias de vida y, por consiguiente, sus necesidades son invisibilizadas, lo cual tiene como resultado la creación de políticas públicas sin una perspectiva de género, intercultural e interseccional. Esto se da principalmente por el desconocimiento de las autoridades respecto a las necesidades de las comunidades.

### 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 aprobación de personas servidoras públicas de los tres niveles de gobierno que asistieron a talleres y cursos de derechos humanos y acceso a la justicia de las personas indígenas y afromexicanas desde las perspectivas de género, interculturalidad e interseccionalidad.**

El indicador es de periodicidad anual, no obstante, se realizaron las siguientes acciones:

Durante el primer trimestre se iniciaron trámites para la definición de las instancias internas que impartirán los cursos, así como de los posibles proveedores externos.

En el segundo trimestre se realizaron acciones para la selección de personas expertas que impartirán los talleres y cursos, así como para la elaboración de temarios y la definición de formatos para la impartición de las actividades.

Actualmente, se están desarrollando los contenidos en la modalidad E-Learning para personas servidoras públicas de los siguientes cursos: "Derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas y el acceso a la justicia con perspectiva de género, de interculturalidad e interseccionalidad"; "La importancia del Peritaje en Antropología Social con perspectiva de género para el acceso a la justicia de los Pueblos Indígenas y Afromexicanos", y "Matrimonios y Uniones Infantiles, Tempranos y Forzados: comprensión y acción desde el Servicio Público".

- **Porcentaje de aprobación de personas traductoras, personas intérpretes, personas indígenas, personas afromexicanas y público en general que asistieron a cursos o talleres en temas**

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p><b>relacionados con el acceso a la justicia, los derechos humanos y la prevención de la violencia de género, con perspectiva intercultural y lingüística.</b></p> <p>El indicador es de periodicidad anual, no obstante, se realizaron las siguientes acciones:</p> <p>Durante el primer trimestre se iniciaron trámites para la definición de las instancias internas que impartirán los cursos, así como de los posibles proveedores externos.</p> <p>En el segundo trimestre se realizaron acciones para la selección de personas expertas que impartirán los cursos o talleres, así como para la elaboración de temarios y la definición de formatos para la impartición de las actividades. Asimismo, se están elaborando los contenidos de los siguientes cursos: Curso <i>E-Learning</i> “El ABC del Sistema Penal Acusatorio y perspectiva de género dirigido a personas traductoras e intérpretes”; Curso virtual con apoyo presencial en comunidades “Violencia contra las Mujeres y acceso a la justicia dirigido a poblaciones y comunidades Indígenas y Afromexicanas”, y Curso virtual con apoyo presencial en comunidades “Prevención de los matrimonios y uniones infantiles, tempranos y forzados en comunidades indígenas”. Para poder implementar los dos últimos cursos, a nivel territorial se han desarrollado reuniones de trabajo con la Secretaría de Bienestar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Porcentaje de avance en la elaboración de un Proyecto para fortalecer el derecho al acceso a la justicia de las mujeres indígenas y afromexicanas desde una perspectiva de género</b></li> </ul> <p>El indicador es de periodicidad anual, no obstante, se realizaron las siguientes acciones:</p> <p>Durante el primer trimestre se llevó a cabo una reunión de trabajo con el INALI, para definir las acciones prioritarias que conformarán el Proyecto para fortalecer el derecho al acceso a la justicia de las mujeres indígenas y afromexicanas desde una perspectiva de género.</p> <p>En esta reunión, se concluyó que una de las mayores limitantes a las que se enfrentan las mujeres indígenas y afromexicanas al momento de querer acceder a la justicia son las de tipo lingüístico, así como la falta de conocimientos prácticos y teóricos para la aplicación de las perspectivas de género, interseccionalidad e interculturalidad por parte de quienes les brindan asesoría y acompañamiento antes y durante el procedimiento penal.</p> <p>Derivado de lo anterior, se definió como acción prioritaria que el proyecto se dirigiría al fortalecimiento de las mujeres traductoras e intérpretes que son quienes comúnmente están en contacto con las mujeres indígenas en el ámbito del sistema de justicia.</p> <p>El proyecto incluirá un breve diagnóstico de detección de necesidades que provenga de las propias mujeres traductoras e intérpretes, capacitación en temas de procedimiento penal y perspectiva de género, así como traducción a lenguas maternas de materiales que puedan ser de utilidad para fortalecer el derecho a la asistencia letrada y con pertinencia lingüística para mujeres indígenas que se relacionen con el sistema de justicia.</p> <p>En el segundo trimestre se realizaron diversas acciones para la delimitación de los alcances del Proyecto, entre ellas:</p>

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

1. Se solicitaron listados de mujeres intérpretes y traductoras a organizaciones independientes y al INALI que quisieran ser parte del proyecto de fortalecimiento.
2. Se solicitó, en colaboración con la 3ra y 4ta Visitadurías de la CNDH, información para conocer la cantidad de mujeres indígenas y afro mexicanas que se encuentran en centros de reclusión federales y en qué estados de la República se encuentran.
3. Se realizó una reunión de trabajo con el Instituto HOGÄM'UI, del estado de Hidalgo para conocer la labor de capacitación que realizan con personas intérpretes y traductoras con el propósito de analizar opciones de colaboración en el proyecto.
4. Se elaboró la primera versión del programa de trabajo del “Encuentro de Traductoras e Intérpretes Indígenas: Fortaleciendo Capacidades para el Acceso de Mujeres a la Justicia” cuyo objetivo será robustecer las competencias de las mujeres traductoras e intérpretes en lenguas indígenas para garantizar un acceso efectivo y culturalmente pertinente a la justicia para las mujeres indígenas, promoviendo así el ejercicio pleno de sus derechos humanos y la igualdad de género en el sistema judicial.

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

La elaboración de los temarios y la selección de las personas expertas para impartir los cursos ha tomado tiempo, ya que se busca a las más indicadas para enseñar las diversas materias desde una perspectiva de género, interseccionalidad e interculturalidad. Aunque no se cuenta con las posibilidades de impartir los cursos o talleres directamente a las mujeres y comunidades indígenas en sus territorios, es tema de interés de la FGR desarrollar estrategias, en colaboración con otras dependencias y organizaciones, que permitan un impacto directo en las personas beneficiarias.

Para el proyecto de fortalecimiento de capacidades de las mujeres traductoras e intérpretes, se están diseñando estrategias que aseguren la participación de mujeres en varias regiones del país, tomando en cuenta las dificultades y los recursos que se requerirán para llevar a cabo el proyecto de manera presencial.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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 (Unidad Especial de Género y Violencia Contra la Mujer).

**Clave del Pp:** E009

**Nombre del Pp:** Investigar y perseguir los delitos cometidos en materia de derechos humanos

**Tipo de acción:** 101. 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 Unidad Especial de Género y Violencia Contra la Mujer (UEGVCM) tiene como objetivo la institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género en la Fiscalía General de la República (FGR), mediante la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación a la cultura institucional a través del diseño, planeación, presupuesto, ejecución y evaluación de las políticas institucionales y será responsable de coordinar y gestionar acciones con todas las áreas de la FGR, para incorporar en su actuación, los principios rectores de la igualdad sustantiva y de oportunidades entre mujeres y hombres; lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 fracción XXXV 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.

Asimismo, el artículo 22, fracciones II, IV, VIII, IX y X, del Estatuto Orgánico de la FGR, señala que la UEGVCM tiene entre sus atribuciones las de:

- Promover la institucionalización y la aplicación de la perspectiva de género en la planeación, programación, ejecución, información y evaluación de programas, proyectos, normas, acciones y actividades relacionadas con los fines de la FGR, de manera transversal, en coordinación con las Unidades Administrativas;
- Coordinar o desarrollar contenidos y productos que contribuyan al proceso de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género;
- Diseñar, en coordinación con el Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera (CFSPC), los contenidos de especialización en las materias objeto de la UEGVCM;

### Definición de la población objetivo

- Diseñar e implementar proyectos, programas y acciones permanentes de difusión y promoción en temas relacionados con el objeto de la UEGVCM en coordinación con la Unidad de Comunicación Social (UCS);
- Promover, coordinar, e implementar proyectos, programas y acciones para prevenir y atender desigualdades, discriminaciones y violencias basadas en el género; fomentar la igualdad sustantiva y de oportunidades; contribuir al bienestar y la corresponsabilidad en el trabajo y en la vida personal y familiar, en beneficio del clima y la cultura organizacional de la Institución, de las personas servidoras públicas y de sus familiares, en el ámbito de la competencia de la FGR.

La población objetivo de la UEGVCM, está constituida por las personas servidoras públicas que integran la FGR, a quienes se dirigirán las siguientes actividades:

- La coordinación por la UEGVCM de una actividad de capacitación en temas de su competencia, dirigida a personal de la FGR y desarrollada por medio del CFSPC o por el Instituto Nacional de Ciencias Penales (INACIPE).
- El desarrollo de materiales y actividades de difusión en temas competencia de la UEGVCM.
- La adquisición y distribución de insumos y de artículos relacionados con el uso y acondicionamiento de los lactarios de la FGR.
- La aplicación del "Programa de ayuda económica destinada a la capacitación para el trabajo de mujeres y de hombres trans víctimas de delitos atendidas en la FGR y/o ex residentes del Refugio a cargo de esta misma Fiscalía".
- La ejecución del Programa de Salud Psicoemocional con Perspectiva de Género, para personal de la FGR.

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

Las desigualdades de género en el ámbito de procuración de justicia han sido referidas sistemáticamente por el Comité de Seguimiento de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer (COCEDAW). Por ello, en sus informes respectivos han señalado problemáticas como las siguientes:

- La preocupación por la existencia de trabas institucionales, estructurales y prácticas que dificultan el acceso de las mujeres a la justicia, particularmente los estereotipos discriminatorios y los escasos conocimientos sobre los derechos de las mujeres entre los miembros del poder judicial, los profesionales de la justicia y los encargados de hacer cumplir la ley, incluida la policía. (2018, 13 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 UEGVCM, 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).

## 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

- 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).

En relación con las brechas de desigualdad de género al interior de la FGR, se considera que la brecha principal, se ubica en la ocupación de puestos. En este rubro, se ha identificado que la única brecha favorable a las mujeres se ubica en los puestos de personal operativo, es decir, en las plazas más bajas de la institución, con una ocupación de 56.8%.

Asimismo, las mujeres no han logrado superar un 15% en puestos de mando superior, frente al 85% de los hombres; en el personal policial permanece en 18%, en comparación al 82% de los hombres; en el resto de los puestos (mandos medios y categorías), la brecha entre mujeres y hombres no es menor al 10%.

Al hacer un análisis desagregado, se encuentran algunas brechas relevantes que no se observan en el conjunto, como las existentes en protección a personas, 10.6% mujeres y 89.4% hombres, así como en personas pilotas y de apoyo aéreo, 11.6% mujeres y 88.4% hombres (cifras promedio con base en la ocupación de puestos 2023).

Lo anterior refleja que, a pesar de los esfuerzos en materia de capacitación y sensibilización en género que se han llevado a cabo en la institución, prevalecen estereotipos de género que asocian ciertas actividades o funciones con algún género, o bien, el acceso diferenciado de oportunidades entre mujeres y hombres.

La *Actualización parcial del Diagnóstico institucional sobre la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres de la FGR*, realizado en 2021, revela que una barrera para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres es el desequilibrio en la asignación de tareas en el ámbito doméstico, 18% de las mujeres que trabajan en la Fiscalía declaran ser las principales responsables de personas que requieren cuidados, además de sus hijos(as), pero esta proporción cae a 13% entre los hombres.

Asimismo, de acuerdo con la *Actualización del Diagnóstico* referida en los últimos 5 años ha habido avances significativos en disminuir la violencia laboral en la FGR. La proporción del personal que registró haber sido objeto de Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS) disminuyó de 10% a 5.7%; el acoso laboral pasó de a 31% a 17.7% y los problemas de conciliación de 18.6% a 10.9%. El avance más notorio es en la discriminación que disminuyó de 25% a 8.5% entre 2016 y 2021. No obstante, la violencia laboral sigue afectando principalmente a las mujeres, pues ellas, en una proporción estadísticamente mayor que los hombres, son objeto de HAS (8.0% vs 3.6%), *mobbing* (20.5% vs 15.3%) y discriminación (11.3% vs 6%).

Además, en el estudio citado se identifica que la percepción de que en la FGR existen factores que promueven y respetan la igualdad de género es altamente mayoritaria. Por ejemplo, 93% del personal está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que en su lugar de trabajo prevalece el respeto por igual para mujeres y hombres y que se respeta por igual la autoridad de mujeres y de hombres. Aunque también resaltan prácticas que obstaculizan la igualdad, entre ellas la asignación de tareas que no están relacionadas con las funciones del cargo, tales como, poner café para la oficina, lavar tazas o trastes, o hacer tareas personales para sus superiores, así como hacer chistes y bromas que promueven los estereotipos de género.

En materia de capacitación vinculada a las observaciones del COCEDAW antes mencionadas, también se encuentran brechas: en 2019, se realizó una evaluación sobre la capacitación en estos rubros, y de



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

conformidad con sus resultados, el personal de la FGR había recibido capacitación en las siguientes proporciones:

- 56% del personal de mando;
- 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 desagregada 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%); sin embargo, hay 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.

Por otro lado, considerando que en la FGR laboran más de 18 mil personas servidoras públicas, siendo mujeres más del 43%, la UEGVCM ha identificado que mejorar las condiciones de trabajo del personal, y en este caso específico de las trabajadoras que, tras su licencia de maternidad, se reincorporan al centro de trabajo para desempeñar sus funciones durante su periodo de lactancia, puede tener un efecto positivo en las labores que ellas desempeñan; incidiendo así, a la vez, en la consecución del modelo de atención de la Fiscalía. Cabe señalar que las salas de lactancia pueden ser también utilizadas por las personas víctimas y ofendidas que se encuentren en periodo de lactancia y que estén siendo atendidas por la FGR; por lo que la disposición de estas salas se sumaría a los elementos para optimizar los servicios derivados de los procesos de procuración de justicia y específicamente del modelo de la atención que se brinda a esta población.

En relación con las desigualdades que afectan a las víctimas de delitos, aunque la UEGVCM no tiene entre sus facultades la atención a víctimas, ha observado que las mujeres, (desde una concepción que incluye a mujeres cis, así como mujeres y hombres trans), enfrentan una situación de discriminación y desigualdad estructural histórica, motivada por razones de sexo o género, que afecta su derecho de acceso a la justicia y la violencia que se comete contra estas personas es un obstáculo para alcanzar la igualdad al menoscabar, entre otros aspectos, sus posibilidades educativas y, con ello, sus oportunidades de obtener un empleo remunerado y lícito. Los delitos cometidos en contra de mujeres y hombres trans agravan las circunstancias de desigualdad, desventaja y discriminación interseccional, que, entre otros aspectos, dificultan su incorporación a actividades productivas y remuneradas, lo que las hace más propensas a ser nuevamente víctimas directas o indirectas de hechos delictivos.

Por lo anterior, para contribuir a la disminución de la desigualdad de oportunidades y situaciones de desventaja que enfrentan las mujeres y los hombres trans que han sido víctimas de delitos, como partes del proceso penal, la FGR estableció un programa de ayuda económica, dirigida al financiamiento de su capacitación para el trabajo, que coadyuve a su empoderamiento y, con ello, a su colaboración y mantenimiento en el proceso penal del que son parte.

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

No se realizaron acciones afirmativas en el periodo.



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los avances durante el periodo de enero a junio de 2024, en los ámbitos que corresponden a los indicadores establecidos para la UEGVCM fueron los siguientes:

- **Porcentaje de avance en las fases para realizar una actividad de capacitación, coordinada por la Unidad Especial de Género y Violencia Contra la Mujer (UEGVCM).**

El indicador es de periodicidad anual, sin embargo, al segundo trimestre se cuenta con un avance del 20% en las fases para realizar la actividad de capacitación. Al respecto, se han realizado las siguientes actividades:

#### Primer trimestre:

- Se iniciaron las gestiones ante la Unidad de Planeación y Desarrollo para la Formación de los Recursos Humanos (UPDEFRRH) para la impartición de 2 cursos de Argumentación Jurídica con Perspectiva de Género, para lo cual, se elaboró y remitió el formato de validación en el que se describen las características de los cursos que se requieren. Lo anterior, equivale al 10% programado que corresponde a la fase de planeación y determinación de las características de la capacitación

#### Segundo trimestre:

- Se aprobó la impartición de 2 cursos por parte de la UPDEFRRH, los cuales se realizarán en los meses de septiembre y octubre. Por lo que a propuesta del INACIPE, se llevarán a cabo en la modalidad virtual (a distancia mediante la plataforma e-learning). Lo anterior, equivale al 10% programado que corresponde a la fase de vinculación.
- Se está en espera de la información por parte de la UPDEFRRH sobre la persona facilitadora y los costos de los cursos, a fin de estar en posibilidad de realizar las gestiones conducentes para ejercer el presupuesto correspondiente a esta actividad.

- **Grado de satisfacción de las personas participantes en las actividades de difusión organizadas por la UEGVCM, con el fin de promover el conocimiento y la reflexión sobre temas de competencia de la Unidad.**

De enero a junio, esta Unidad coordinó 4 conferencias en línea, en las que participaron 795 personas, 522 mujeres, 270 hombres y 3 personas que no especificaron su sexo (Ver Anexo 1 Población atendida). Esta Unidad obtuvo 379 evaluaciones con calificación satisfactoria, donde predomina el valor de “bueno”, lo que representó el 98.96% de las 383 evaluaciones recibidas, 3.96 puntos porcentuales por arriba de la meta programada al periodo de 95%. La variación obedece a que 379 evaluaciones fueron calificadas entre buenas y excelentes en todos sus rubros, destacando los referentes al desempeño de la persona docente y a la información que se brindó sobre el tema.

Las actividades realizadas fueron:

#### Primer trimestre:

- Se realizó la conferencia “Educación e inclusión financiera para la autonomía de las mujeres” en la que participaron 280 personas servidoras públicas (247 mujeres y 33 hombres). Esta Unidad recibió 100 evaluaciones de las cuales 98 presentaron calificación satisfactoria, donde predomina el valor de bueno y de excelente en el rubro del desempeño de la persona docente.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Se llevó a cabo la conferencia "Financiar los derechos de las mujeres: una vía para alcanzar la igualdad de género", en la que participaron 78 personas servidoras públicas (60 mujeres y 18 hombres). La UEGVCM recibió 35 evaluaciones de las cuales 33 tuvieron una calificación satisfactoria, donde predomina el valor de excelencia en los rubros sobre la organización, desempeño de la persona docente y la información sobre el tema.

#### Segundo trimestre:

- Se realizó una conferencia denominada "Elecciones sin discriminación: La importancia de la participación política de personas LGBTI+ para construir una democracia inclusiva", en la que participaron 177 personas servidoras públicas (129 mujeres, 45 hombres y 3 personas que no registraron información sobre su sexo). La UEGVCM, recibió 88 evaluaciones con calificación satisfactoria, donde predominó el valor de excelente en los rubros sobre la organización, desempeño de la persona docente y la información sobre el tema.
- Se realizó la conferencia: "Comunicación y resolución de conflictos: herramientas y recursos para identificar y promover un ambiente familiar saludable, empático y equilibrado con tus hijas e hijos", en el marco del Día del Padre. Se contó con una participación de 260 personas servidoras públicas (86 mujeres y 174 hombres). Esta Unidad recibió 160 evaluaciones satisfactorias donde predominó el valor de bueno.

- **Porcentaje de lactarios de la FGR a los que se distribuyeron insumos para uso de las madres lactantes o artículos para el acondicionamiento de la sala de lactancia.**

El indicador es de periodicidad anual, no obstante, se realizaron las siguientes acciones:

#### Primer trimestre:

- Se presentó una nota informativa a la Titular de la Fiscalía Especializada en materia de Derechos Humanos (FEMDH) y al Coordinador Administrativo de la Oficina del Fiscal General (CAOF) para obtener la autorización de la compra de insumos para las usuarias de los lactarios, la cual se realizará en el tercer trimestre de 2024.
- Adicionalmente, se informa que se concluyó con la distribución de insumos adquiridos en 2023, los cuales fueron enviados a 37 salas de lactancia ubicadas en sedes y subsedes de las fiscalías federales de la FGR.
- Por otra parte, se llevó a cabo el Acta de Cierre del Proyecto de Inversión "Habilitación de salas de lactancia en Delegaciones y Subdelegaciones de la Fiscalía General de la República", mediante la que se recibieron 75 de los 105 bienes requeridos en 2023, para la habilitación de 15 lactarios y se solicitó apoyo a la Fiscalía Especializada en Control Regional (FECOR) para informar a las fiscalías federales requirentes que está disponible el mobiliario solicitado, a fin de que la UEGVCM programe su entrega.

#### Segundo trimestre:

- En coordinación con la FECOR, se gestionó la entrega de 35 bienes para la habilitación de 7 lactarios en las siguientes subsedes de las fiscalías federales: Tapachula, Chiapas; Zihuatanejo, Guerrero; Tula, Hidalgo; Oaxaca, Oaxaca; Cancún, Quintana Roo; Coatzacoalcos y Tuxpan, Veracruz. Se mantiene contacto con la FECOR para la entrega del mobiliario restante.
- De igual manera, se gestionó la entrega de un frigobar que estaba bajo resguardo de la UEGVCM, para la instalación de un lactario en el inmueble ubicado en Avenida Primero de Mayo No. 10, Col. Tacubaya, Alcaldía Miguel Hidalgo, CDMX.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Porcentaje de atención a las solicitudes de apoyo correspondientes al “Programa de ayuda económica atendidas por la UEGVCM.**

El indicador es de periodicidad anual, sin embargo, al segundo trimestre se han recibido 2 solicitudes para el otorgamiento de ayuda económica por parte de la Fiscalía Especializada en Delitos de Violencia Contra las Mujeres, Grupos en Situación de Vulnerabilidad y Trata de Personas (FEVIMTRA).

De conformidad con los *Lineamientos L/OM/006/2023 por los que se establece el programa de ayuda económica destinada a la capacitación para el trabajo de mujeres y hombres trans, víctimas de delitos, atendidas en la Fiscalía General de la República*, la UEGVCM llevó a cabo el procedimiento para determinar la viabilidad y la elegibilidad de la persona solicitante para ser beneficiaria de este programa, emitiendo un dictamen no favorable de la primera solicitud, debido a que la institución educativa elegida para cursar los estudios no contaba con el Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE) vigente. En relación con la segunda solicitud, al cierre del segundo trimestre se continúa con el proceso de verificación de la documentación requerida a la institución educativa.

- **Porcentaje de avance en las acciones realizadas para implementar un Programa de Salud Psicoemocional con Perspectiva de Género, dirigido a personal de la FGR.**

El indicador es de periodicidad anual, sin embargo, se realizaron las siguientes actividades:

#### Primer trimestre:

- Como parte del Programa, se revisó el Anexo Técnico y la Tabla de rubros y sub-rubros para la contratación del Servicio de sesiones de terapia breve e intervención en casos de situación en crisis.
- Se presentó una nota informativa a la Titular de la FEMDH y al Coordinador de la CAO F para obtener la autorización para licitar la contratación de servicios de terapia breve.
- Se continúan realizando las modificaciones a los contenidos de 3 subsecciones en el micrositio de Salud Psicoemocional, a partir de las observaciones realizadas por la Titular de la UEGVCM. Lo anterior, en coordinación con la Unidad Especializada de Infraestructura Tecnológica, Comunicaciones y Sistemas (UEITICS).

#### Segundo trimestre:

- Se remitieron a la Coordinación Administrativa de la Oficina del Fiscal General, el Anexo Técnico y la Tabla de Evaluación para solicitar el inicio del proceso de licitación del servicio de terapia breve para personas servidoras públicas de la institución. Asimismo, se recibió el estudio de mercado por parte de la Dirección de Investigación y Análisis de Mercado, adscrita a la Unidad de Recursos Materiales de la Unidad Especializada de Recursos, Servicios e Infraestructura Inmobiliaria, para continuar con el proceso.
- En coordinación con la UEITICS; haciendo uso de contenidos públicos, se concluyó el Micrositio Salud Psicoemocional, con 7 secciones (1. La importancia de la salud mental, 2. Autocuidado para tu salud mental, 3. Guía interactiva de apoyo psicológico, 4. Salud mental y familia, 5. Salud mental, género, personas LGBTQ+ y personas que han vivido violencia de género, 6. ¿Dónde acudir?, 7. Servicios de salud psicoemocional fuera de la Fiscalía; más sus subsecciones).

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

- Se presentó el proyecto de Salud Mental, y en particular, el micrositio de Salud Psicoemocional a las personas Titulares de la Oficialía Mayor, de la Consejería General del Fiscal General de la República, del Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera, de la Unidad de Comunicación Social (UCS), de la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos y de la Unidad de Atención Psicosocial. En dicha reunión, las autoridades participantes definieron la necesidad de reestructurar el micrositio y modificar los contenidos actuales por otros elaborados por la Fiscalía General, con apoyo de la UCS.

Con lo anterior, se determinó que, para este año solo se desarrollará el componente correspondiente al micrositio, por lo que, en caso de que éste pueda concluirse, sólo podrá alcanzarse el 33.3% de la meta (debido a que no se realizarán 2 de los 3 componentes planeados para el Programa, quedando pendientes las actividades dirigidas a áreas de atención prioritaria y el pilotaje de terapia breve). Ya que el micrositio que fue concluido deberá volver a desarrollarse, al cierre de este informe se considera que se tiene nuevamente un avance sólo de 10% correspondiente a la planeación de la tercera versión del micrositio.

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

Uno de los obstáculos que se identifican en el avance de las acciones para la implementación del Programa de Salud Psicoemocional con Perspectiva de Género, se debe a las modificaciones de los contenidos para el micrositio de Salud Psicoemocional, debido a que es necesario contar con una versión completamente terminada para poderla someter a la aprobación de autoridades de alto mando. Por lo que, a la fecha se han concluido ya 2 versiones del micrositio, y estaría por iniciarse la tercera, lo que implica que el proceso de desarrollo se extienda.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 102. 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 en razón de género como un tema institucional; la falta de difusión en esta materia atenta contra los derechos político-electorales de las mujeres y contra el desarrollo democrático, 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

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. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (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<sup>70</sup>”.

<sup>70</sup> [https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3\\_Recom\\_grales/19.pdf](https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/19.pdf)

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

Uno de los temas centrales para el logro de la igualdad, es la participación de las mujeres en la toma de decisiones públicas. Al respecto, de acuerdo con el Diagnóstico *de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los cargos de elección popular en México*, los principales resultados de los procedimientos electorales 2015 y 2016 arrojaron que el Senado de la República contó con un 38.2% de mujeres y un 42.6% en la Cámara de Diputados<sup>71</sup>.

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 más de 40% de hablantes de alguna lengua indígena, y tres municipios mediante el sistema tradicional o de usos y costumbres de un total de 125 con menos de 40% de hablantes de alguna lengua indígena.<sup>72</sup>

Por otro lado, el Sistema Nacional de Información Municipal 2009 presenta la siguiente información en torno a la composición de los cabildos indígenas en municipios con más del 40.7% de participación de este sector de la población: 4.4% son presidentas municipales, 9.6% son síndicas y 26.7% son regidoras. Uno de los desafíos en el municipio es la igualdad de oportunidades de participación política y toma de decisiones entre hombres y mujeres. Los municipios que gobiernan las mujeres indígenas se caracterizan por una baja densidad demográfica, una elevada migración masculina y un grado de marginación alto y muy alto.

Es tarea prioritaria para esta institución reforzar el compromiso de fortalecer la difusión sobre la problemática de violencia política contra las mujeres en razón 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: en el año 2009, solo 9.8% de los cargos públicos en el país (incluidas presidencias municipales) eran ocupados por mujeres; para el año 2020, las presidencias municipales contaban con un 23% de mujeres a cargo y 77% de hombres; en el año 2021, la participación de mujeres fue de 24% y 76% de hombres; para 2022 y 2023, el 26% de mujeres estaba a cargo y el 74% eran hombres<sup>73</sup>. Como se puede observar, se ha mantenido la disparidad en las presidencias municipales, donde por cada mujer hay tres hombres actualmente, así como en las gubernaturas, donde actualmente hay 9 mujeres de 32 entidades federativas: Aguascalientes, Baja California, Campeche, Chihuahua, Colima, Estado de México, Guerrero, Quintana Roo y Tlaxcala.

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, sobre todo en lo que se refiere a los ámbitos de competencia y al tratamiento de las víctimas de violencia.

Lo anterior, debe ser un aliciente para reforzar el compromiso de fortalecer la difusión sobre la problemática de violencia política contra las mujeres en razón de género entre las personas servidoras públicas de los tres

<sup>71</sup> [https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc\\_2017\\_050.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2017_050.pdf)

<sup>72</sup> <https://www.redalyc.org/pdf/270/270321500005.pdf>

La Encuesta Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Justicia Municipal se actualizó en 2014-2015, pero no se establece una distinción a municipios que se rigen por usos y costumbres, en el portal se especifica que se centra en las funciones de gobierno, seguridad pública, justicia municipal, agua potable y saneamiento, residuos sólidos urbanos y medio ambiente <https://www.inegi.org.mx/programas/cngmd/2015/default.html#Tabulados>

El INEGI elaboró con ONU Mujeres un atlas, pero considera población indígena y participación política (lo denomina toma de decisiones) por separado, y mediante el cual solo podemos saber cuántas mujeres ocupan cargos sin conocer si son de comunidades indígenas:

[http://gaia.inegi.org.mx/atlas\\_genero/](http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/)

<sup>73</sup> 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&indicador=257&original=0&fuente=259.pdf&IDNivel=](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra_indicador.php?cve_indicador=259&Switch=1&Descripcion2=Distribuci%EF%BF%BDn%20porcentual&indicador=257&original=0&fuente=259.pdf&IDNivel=)

Consultado el 01 de abril de 2024.

## 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

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.

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 2023, la FISEL inició 232 carpetas de investigación por violencia política contra las mujeres en razón de género en el país. Los estados que presentan los porcentajes más altos en este delito son: la Ciudad de México, con 45 carpetas de investigación iniciadas (19.91%); le siguen el estado de México con 16 (7.24%), y Oaxaca y Puebla con 15 (6.82%).

De las carpetas de investigación iniciadas, la conducta delictiva más denunciada 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 de la Ley General en Materia de Delitos Electorales -LGMDE-) sobre el cual se presentaron 82 casos; la segunda conducta delictiva cometida con más frecuencia fue la de realizar algún acto que provoque temor o intimidación en el electorado (Art. 7, fracc. XVI de la LGMDE) con 70 casos. La tercera conducta con alta incidencia delictiva fue la de obstaculizar funciones electorales (Art. 7, fracc. IV de la LGMDE), por la que se iniciaron 24 carpetas de investigación en el periodo reportado. Cabe señalar que, las dos últimas conductas mayormente denunciadas, 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.

La FISEL continúa concentrando esfuerzos en el desarrollo de acciones en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género; por lo que implementa 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 la materia y así coadyuvar al debido ejercicio de los derechos políticos-electorales de la ciudadanía.

Cabe señalar, que la población indígena tiene acceso muy limitado 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 dirigidas 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, tales 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, Grupos en Situación de Vulnerabilidad 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 en el periodo.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Porcentaje de personas servidoras públicas operadoras de los sistemas de atención ciudadana FISENET y FISETEL y personal ministerial de la FISEL certificadas, respecto al total de personas servidoras públicas que presentaron evaluación final para su certificación.**

El indicador es de periodicidad anual, sin embargo, a la fecha se elaboró el anexo técnico del proyecto, mismo que se encuentra en la Unidad Especializada de Recursos, Servicios e Infraestructura Inmobiliaria, para iniciar el proceso de investigación de mercado correspondiente.

- **Porcentaje de avance del estudio sobre el estado de atención a la violencia política contra las mujeres en razón de género en las entidades federativas.**

El indicador es de periodicidad anual, sin embargo, en el segundo trimestre, se elaboró el anexo técnico para realizar el estudio correspondiente, el cual se encuentra en revisión por parte de la Unidad Especializada de Recursos, Servicios e Infraestructura Inmobiliaria, para continuar con el procedimiento de contratación, avance que representa el 10% del total del proyecto.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Para la FISEL, resulta crucial continuar con acciones de difusión y capacitación al público en general, a efecto de seguir dando visibilidad a la problemática que existe, así como otorgar a su personal capacitación especializada en la materia, para optimizar la atención a mujeres víctimas de este tipo de violencia, por lo que 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 el desarrollo de actividades presenciales de prevención para erradicar este tipo de violencia contra las mujeres.

Se continúan promoviendo acciones de difusión y capacitación para dar a conocer los tipos penales de violencia política contra las mujeres en razón de género, contemplados en el artículo 20 bis de la Ley General en Materia de Delitos Electorales y que fungen como referencia en la Guía para la Atención de Violencia Política contra las Mujeres.

Se continúan realizando cursos en línea a través de plataformas de capacitación, dirigidos al personal de instituciones de procuración de justicia y a la 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:** Unidad de Recursos Humanos.

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de apoyo administrativo

**Tipo de acción:** 101. 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 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 de 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

La FGR al 30 de junio de 2024, contó con **11,174** personas servidoras públicas dedicadas a realizar actividades sustantivas, cuyas funciones principales son la investigación y la persecución de delitos federales, de las cuales **4,511** son mujeres (40.4%) y **6,663** son hombres (59.6%). Este grupo incluye a personas servidoras públicas con puestos de Coordinación Ministerial, de Supervisión Ministerial, de Apoyo Ministerial, de Coordinación Policial, de Supervisión Policial, de Apoyo Policial, así como de Supervisión Pericial y de Apoyo Pericial

La ayuda económica extraordinaria para el pago de inscripciones y colegiaturas tiene como principales beneficiarios a las 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

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

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 de las personas servidoras públicas fallecidas son hombres, por lo que al faltar estos, comúnmente sus parejas asumen la jefatura del hogar, cuya manutención se compartía o era totalmente asumida por la persona servidora pública fallecida; 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 tiene como fin aminorar la carga económica derivada de la afectación por la pérdida de la madre, padre o persona tutora.

Es importante destacar que, en un entorno en que se observa una tendencia al alza en el número 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 2023 se benefició a un total de 40 hijas e hijos, 18 mujeres (45%) y 22 hombres (55%) 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 (3), secundaria (10), bachillerato (12) y licenciatura (15).

### 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 reembolso del pago de inscripción y de colegiaturas a las y los hijos de las personas servidoras y/o servidores públicos de la FGR que hayan fallecido en el desempeño de funciones de policía o apoyo directo a las tareas de combate a la delincuencia.**

De enero a junio de 2024, la Unidad de Recursos Humanos gestionó el pago de un total de 177 facturas, por concepto de inscripción y/o colegiaturas, lo que representó el **100%** de las facturas recibidas para pago y **9.57** puntos porcentuales por encima de la meta programada al periodo de 90.43%.

El comportamiento de la meta obedeció a que la Unidad de Recursos Humanos realizó un seguimiento vía correo electrónico (ayudaeconomicaext@fgr.org.mx) y telefónica con las personas solicitantes o personas beneficiarias que remitieron solicitudes de reembolsos o facturas incompletas o incorrectas, lo cual ayudó a solventar dichas circunstancias.

**ANEXO 2 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>Durante el periodo de análisis, la población atendida fue de 35 hijas e hijos, 16 mujeres (45.7%) y 19 hombres (54.3%), de 27 personas servidoras públicas fallecidas (1 mujer y 26 hombres) en cumplimiento de sus funciones. Las personas beneficiarias cursan los siguientes niveles educativos: primaria (3), secundaria (10), bachillerato (8) y licenciatura (14). (Ver Anexo 1 Población Atendida).</p> <p>Cabe resaltar que el total de hijas e hijos de personas servidoras públicas fallecidas que son beneficiarias de la ayuda económica extraordinaria, puede variar, ya que en cada término del ciclo escolar (anual, semestral, cuatrimestral, según sea el caso) se tiene que renovar la citada ayuda otorgada, si las personas interesadas cubren los requisitos establecidos en el Acuerdo A/054/02.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>Un obstáculo presente en la actividad de la gestión de pago es la demora en la expedición de documentación y facturas por parte de las instituciones educativas, lo que origina que las personas solicitantes o beneficiarias no puedan proporcionar la documentación completa para la integración total de sus expedientes de conformidad con el Acuerdo A/054/02.</p>

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Prevención y Control de Enfermedades

**Ramo:** 50 Instituto Mexicano del Seguro Social

**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:** 101. 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, cuyo objetivo es impactar en la preservación de la salud de las personas, desde el nacimiento hasta la vejez, al otorgar acciones de promoción y protección a la salud por 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 2,560 Módulos de Atención Preventiva Integrada (PREVENIMSS), 254 consultorios de Planificación Familiar y 263 Módulos de apoyo a la prestación de los servicios de Planificación Familiar, que se encuentran en las 1,267 unidades médicas del primer nivel de atención del Instituto. Los Módulos PREVENIMSS son atendidos por 38,258 Enfermeras, de las cuales 3,549 son Auxiliares de Enfermería en Salud Pública, 2838 Enfermeras

## 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

Especialistas en Medicina de Familia, 39 Enfermeras Especialistas Materno Infantil, este personal constituyendo el 16.8% en relación con el total de personal de esta categoría asignado al primer nivel de atención (38,258).

En 2023 el total de derechohabientes al Instituto fue de 76,779,454 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 de atención ascendió a 62,099,862 personas, de las cuales 55,115,075 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 2023, la cobertura de Atención Integral PREVENIMSS fue de 53.9%, lo que permitió que 28'702,749 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 mayor a la registrada en el mismo período del año anterior (23,143,496).

Las coberturas obtenidas por grupo de edad fueron: Niños (58.17%), Adolescentes (54.73%), Mujeres (51.43%), Hombres (57.75%), Adultos mayores (49.49%). Es importante señalar que se observaron incrementos en las coberturas, al incrementarse la 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.

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

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 derechohabiente de 20 y más años de edad para diabetes mellitus tipo 2 e hipertensión arterial fueron de 42.2% y de 63.9% respectivamente.

Respecto a la exploración clínica de mama, la cobertura obtenida fue de 37.7 %, lo que se benefició a 6,447.917 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 15.7%, con lo que se benefició a 1,023,075 mujeres de este grupo. En mujeres de 40 a 49 años, se realizaron 381,117 mastografías de detección más para un total de 4,043,158 mujeres. Pese a la realización de todas estas acciones, se alcanzó una tasa de mortalidad por esta causa en mujeres de 25 y más años, de 11.0 en 2023.

La detección de cáncer cérvico uterino mediante citología cervical es la estrategia de tamizaje en PREVENIMSS. En 2023, se alcanzó una cobertura de 29.4%, beneficiando a 4,125,294 con un logro del 29.4% 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 5.0 en 2023.

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 2023, las acciones de comunicación educativa individuales impartidas por personal de salud, específicamente por enfermería y trabajo social respecto a la consejería en salud reproductiva y planificación familiar, pretende resolver dudas o ampliar la información sobre los beneficios y ventajas de usar un método anticonceptivo, de la gama y 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 factores de riesgo reproductivo y obstétrico. En este mismo año se realizaron 1,113,075 entrevistas dirigidas a no embarazadas no usuarias; 516,495 a puérperas en posparto y posaborto; 694,467 a varones, 270,306 a las y los adolescentes y 793,618 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 2023 se obtuvo 8.1; impactando directamente en el número de embarazadas adolescentes que acudieron por primera vez a vigilancia prenatal, con una reducción de 1,151 embarazos en este grupo etario con respecto del año anterior, contribuyendo al decremento en la morbi-mortalidad materna, perinatal e infantil, favoreciendo los proyectos de vida en las adolescentes que posponen la maternidad.

La metodología de consejería establece el derecho a la información verídica y con bases científicas, que se proporciona a quien la solicite, sin discriminar por edad o género; dentro del proceso de comunicación educativa interpersonal, la o el prestador del servicio analiza de manera conjunta con él o la usuaria el momento ideal para planear un embarazo, acorde con las expectativas reproductivas y personales, así como la condición de salud y necesidades de anticoncepción, brindando información clara, veraz, suficiente, oportuna y objetiva, acerca de la amplia gama de métodos anticonceptivos dando mayor énfasis a los de alta continuidad con los que cuenta el IMSS, así como su uso, explicando los riesgos, efectos secundarios, ventajas y beneficios, citas de seguimiento, los efectos al suspender su uso, y el regreso a la fertilidad.

El personal de salud verifica que lo expuesto haya sido comprendido desde la perspectiva de la persona y que las dudas expresadas sean resueltas o aclaradas. Después de haber sido informada o informada ampliamente, la persona puede 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, con la firma del consentimiento informado en planificación familiar, que será 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

## 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

no debe realizarse un procedimiento en contra de la voluntad de una persona competente o con discapacidad, aunque la familia lo autorice con sus excepciones.

##### Principios

Para dar cumplimiento a lo anterior, se establecen cinco principios claves que permiten definir el papel de la o el prestador de servicios en el contexto de la planificación familiar:

- Respetar la toma de decisión informada
- Satisfacer las necesidades de información
- Proporcionar información clara y específica
- Asegurar que haya sido comprendida la información otorgada
- Dejar constancia de la aceptación voluntaria e informada y del respeto a la misma

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### Indicadores:

Para el indicador Entrevistas de Planificación Familiar realizadas por Trabajo Social y Enfermería se estableció una meta para el segundo trimestre de 2024 del 90.0%, con un numerador 1,189,407 y un denominador de 1,321,563, del cual se obtuvo un logro al periodo de enero-mayo de 2024 de 88.3% con un total de 959,523 entrevistas realizadas. A pesar de tener un logro de 1.7 % por debajo de la meta, es importante resaltar que tomando en consideración el avance físico realizado en el primer trimestre de 2024, cuyo logro del indicador fue de 86.1%, con un numerador de 594,704 y un denominador de 660,782, se puede observar que se tiene un avance y los factores que influyeron para la obtención de este resultado fueron, el incremento de la afluencia de la población derechohabiente y no derechohabiente a solicitar los servicios de planificación familiar como resultado de universalización de los servicios de salud.

Al mes de enero-mayo de 2024, 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 463,368 entrevistas dirigidas a no embarazadas y no usuarias; 200,533 a puérperas en posparto y posaborto 295,622 dirigida a varones; 120,453 a las y los adolescentes y 321,920 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 (959,523) más la cifra de los adolescentes, (120,453).

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 8.0%, al mes de enero-mayo de 2024.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Respecto al indicador Cobertura de detección de diabetes mellitus, se estableció una meta para el segundo trimestre de 2024 de 13.5 programando se realizarán 4,940,512 detecciones con una población estimada de 36,596,384 personas de la cual se logró al mes de enero-mayo de 2024 un 11.9 de cobertura, detectando 4,387,860 población derechohabiente de un universo de 36,806,063 la cual es la población adscrita a médico familiar de 20 y más años. Los factores que determinaron estos resultados fueron la limitada captación de población susceptible de la detección y fallas en el registro de la acción de primera vez. Al tratarse de información con corte de mayo, se espera que los registros de mayo se posicionen con cumplimiento de la meta para ese mes.

Para el indicador cobertura de tamizaje de primera vez de cáncer cérvico uterino a través de citología cervical, se estimó una meta para el periodo de reporte de 13.10 planeando realizar la detección de tamizaje en mujeres de 25 a 64 años de 1,897,308 de acuerdo a la población estimada de 14,483,268 de la cual se obtuvo una cobertura al mes de enero-mayo de 2024 de 11.5 de los cuales se lograron realizar 1,681,658 detecciones de una población de 14,578,215. Los principales factores que influyeron para obtener este resultado en este indicador de detección de cáncer fueron la limitada captación de población susceptible de la detección y fallas en el registro de la acción de primera vez.

Con relación a la cobertura de mastografía de tamizaje de primera vez en mujeres de 50 a 69 años, se programó una meta al primer semestre del año 2024 de 9.04 estimando alcanzar una cobertura de tamizaje de 620,988 detecciones a una población estimada de 6,869,332 de la cual se alcanzó una cifra al mes de enero-mayo de 2024 de 6.3, logrando detectar 433,063 de una población 6,922,701 de mujeres de 50 a 69 años.

Los principales factores que influyeron para obtener este resultado en este indicador de detección de cáncer fueron la limitada captación de población susceptible de la detección, así como el retraso en la lectura de mastografías. No obstante, al tratarse de información con corte de mayo, se espera que los registros de mayo se posicionen con mayor porcentaje de cumplimiento.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Una de las estrategias es realizar Jornadas de Salud Reproductiva, que tiene por objetivo invitar a la población para que tanto acudan a las unidades médicas y el personal de salud realice de manera extramuros el otorgamiento de orientación y consejería en planificación familiar de manera veraz y científica para la elección de manera libre para la toma de decisiones asertivas con la adopción y aplicación de métodos anticonceptivos con énfasis en los de alta continuidad, sobre todo en los días conmemorativos, dirigido a toda a la población en edad reproductiva con énfasis a grupos vulnerables, así como la limitada captación de población susceptible de detección en el tamizaje de cáncer cérvico uterino y para la cobertura de diabetes mellitus, así como el retraso en la lectura de mastografías.



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Servicios de Guardería

**Ramo:** 50 Instituto Mexicano del Seguro Social

**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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 195 La Ley del Seguro Social establece en sus artículos 201 al 207 a aquellos que tienen derecho a recibir la prestación del servicio de guardería, así como dónde reciben el servicio y cómo, por lo que no se pueden establecer acciones estratégicas en este sentido. El servicio lo recibe quienes cumplen con lo estipulado en el artículo 201 de esta Ley y se encuentra vigente en sus derechos.

**Definición de la población objetivo**

El ramo de guarderías cubre los cuidados, durante la jornada de trabajo, de las hijas e hijos en la primera infancia, de las personas trabajadoras, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en el capítulo.

Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna conforme al artículo 201 de la Ley del Seguro Social.

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

En los últimos años se ha acelerado la incorporación de la mujer al mercado laboral, por lo que adquiere importancia el que sus hijas e hijos tengan cuidado durante la jornada de trabajo, por ello la Ley del Seguro Social establece a través de sus artículos 201 al 207 quienes tienen derecho a recibir servicio de guardería. El artículo 202 dice que este servicio debe proporcionarse “atendiendo a cuidar y fortalecer la salud de niñas y niños y su buen desarrollo futuro, así como a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar” y el artículo 203 establece que “los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los

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

menores a que se refiere el artículo 201" Por ello, una de las políticas que se ha propuesto desarrollar la Coordinación del Servicio de Guardería para el Desarrollo Integral Infantil es la de ampliar la capacidad instalada a través de los procedimientos previstos en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (LAASSP), así como el promocionar la instalación de guarderías en empresas mediante convenios de subrogación del servicio de guardería quienes proporcionaran el servicio a sus empleados.

Al cierre del segundo trimestre\*, las inscripciones fueron 192,334 (91,993 niñas y 100,341 niños), el primer trimestre de 2024 las inscripciones fueron 187,733 (89,793 niñas y 97,940 niños), teniendo un incremento de 4,601 niñas y niños derivado la apertura de nuevas guarderías y recuperación de lugares mediante licitaciones públicas, así como la ampliación de capacidad instalada de guarderías en operación.

Al cierre del segundo trimestre\*, los padres y madres beneficiarios fueron 179,488 de los cuales 118,876 son mujeres y 60,612 hombres, durante el 1er. trimestre de 2024, los padres y madres beneficiarios fueron 175,077 de los cuales 116,600 son mujeres y 58,477 son hombres, teniendo un incremento de 4,411 personas beneficiarias, así mismo, 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 segundo trimestre\* fue de 232,946 lugares con una demanda potencial de 1,850,698 niños de cuyos padres y madres pudieran requerir el servicio teniendo una cobertura del 12.59%, al cierre del primer trimestre de 2024 la capacidad instalada fue de 233,169 lugares con una demanda potencial de 1,888,585 niñas y niños registrados teniendo una cobertura de 12.34% por lo que, para el 2do. trimestre 2024 la cobertura se incrementa en 0.25 puntos porcentuales.

\*Cifras preliminares

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

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### Acciones realizadas 2do. trimestre 2024:

#### 1. Simplificación del marco regulatorio del servicio de guardería

- Se brindó asesoría a los Departamentos de Guarderías en materia normativa de fomento de la salud y alimentación, así como respecto a las medidas específicas de prevención y control de brotes de enfermedades transmisibles sujetas a vigilancia epidemiológica.
- El Procedimiento de alimentación del servicio de guardería del IMSS actualizado ya fue revisado por la DPES y autorizado por la División de Normatividad y Mejora Regulatoria
- El Procedimiento de pedagogía del servicio de guardería IMSS fue enviado en versión preliminar, para revisión y comentarios, a las siguientes áreas:  
Jefaturas de Departamento de Guarderías (Tlaxcala, Durango, Veracruz Sur, Veracruz Norte, Puebla, Zacatecas y Yucatán). Correo electrónico con fecha del 27 de mayo del presente.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

División de Servicios Digitales para Prestaciones Económica y Sociales (Oficio número 068, fecha del 28 de mayo del presente).

Oficina de Apoyo de la Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales (correo electrónico con fecha del 29 de mayo del presente).

Coordinación de Modernización y Competitividad (Of. 099001300000/CO/AII/048/2024 con fecha del 21 de junio del presente)

- El Procedimiento de fomento de la salud del servicio de guardería IMSS actualizado fue revisado por la DPES y se encuentra en proceso de revisión por la División de Normatividad y Mejora Regulatoria.

#### 2. Participación Social en Guarderías y Comunicación con Padres

- En los meses de abril y mayo se llevaron a cabo 240 visitas a guarderías de prestación indirecta, el promedio nacional obtenido fue de 99.48% de cumplimiento de los puntos marcados en la "Guía para la visita y registro de observaciones", de acuerdo con lo observado por 1,275 padres de familia, quienes invirtieron 2,550 horas en este ejercicio. En el mes de junio se realizaron 113 visitas, los resultados de estos recorridos se encuentran en proceso de análisis.
- Se brindó asesoría a los OOAD sobre las dudas relacionadas con la normatividad vigente del Mecanismo de Participación Social en Guarderías.
- El 93% de las guarderías (1,061 de 1,141) llevaron a cabo su primera sesión ordinaria de 2024, en 35 OOAD, y el 22.1% de las guarderías (252 de 1,141) llevaron a cabo su segunda sesión 2024, en 29 OOAD.
- En el micrositio "Comunicación con Padres" se publicaron 8 materiales relacionados con el desarrollo integral infantil, prevención y promoción de la salud y otros servicios de guardería, algunos de estos temas son: Vacuna de sarampión, curso de crianza positiva, la Evaluación de Desarrollo del niño (EDN), Piojos, y la Encuesta de Consejos de Padres; así mismo como miembros del COPSADII, se difundió el Catálogo de Capacitación en materia de primera infancia y la Ley General de prestación de servicios para la atención cuidado y desarrollo integral infantil, obteniéndose un total de 169,942 visitas en micrositio.

#### 3. Capacitación sobre el Servicio de Guardería

- Se identificaron las unidades temáticas donde el personal Responsable de fomento de la salud abandona el curso.
- Se envió el oficio 064 de fecha 17 de mayo con el avance del primer trimestre de 2024 por OOAD respecto de los cursos obligatorios.
- En los meses abril y mayo de 2024 se registraron ~3,332 Asistentes Educativas de nuevo ingreso a las guarderías de prestación indirecta, de las cuales, ~1,068 acreditaron el curso "Inducción al puesto para asistentes educativas", lo que representa un avance de 32.05%. La información del mes de junio de 2024 se encuentra en proceso de validación.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- En los meses de abril y mayo de 2024 se registraron ~4,828 nuevos trabajadores en guarderías de prestación directa e indirecta que debieron tomar el curso "Prevención y detección oportuna del maltrato y abuso sexual infantil" de forma obligatoria, de los cuales ~1,951 personas lo acreditaron, lo cual representa un avance del 40.41%. La información del mes de junio de 2024 se encuentra en proceso de validación.

#### 4. Alimentación Sana, Variada y Suficiente

- Durante los meses de abril y mayo ~600 madres, padres y cuidadores se inscribieron al curso.
- Se difundió y continuó con acceso libre y permanente al curso "Consejos útiles para madres, padres y cuidadores. Importancia de la alimentación en el desarrollo infantil."
- Al 31 de mayo 59% del personal de nuevo ingreso Responsable del Servicio de Fomento de la Salud ha tomado el "Curso básico de fomento de la salud de guarderías IMSS"

#### 5. Preescolar

- Se emitió el oficio circular terminación número 554, fecha 30 de abril del actual, firmado por el Dr. Ismael Ruiz Fraga, Encargado del Despacho de la Coordinación de Guarderías, a través del cual se difunden los resultados obtenidos en la emisión de la Boleta de Evaluación de educación preescolar durante el ciclo escolar 2022-2023.

#### 6. Documentos y formatos para la atención médica de niñas y niños inscritos en guarderías IMSS

- Se brindó asesoría a los Departamentos de Guarderías respecto a consultas sobre los formatos para la atención médica de niñas y niños inscritos en guarderías IMSS contenidos en la Norma para la Coordinación entre las guarderías y las unidades médicas del IMSS.

#### 7. Indicadores de desempeño del servicio de guardería

- Se calculó la muestra para la aplicación de 17,262 encuestas en 1,264 de las unidades que conforman el sistema de guarderías IMSS. Asimismo, en junio se dio inicio al segundo periodo de aplicación de encuestas de satisfacción.
- En seguimiento al Calendario de Supervisiones Ordinarias, con corte del 05 de julio 2024, durante el periodo de abril-junio 2024, se realizaron 1,231 supervisiones ordinarias, el promedio de los resultados obtenidos a nivel nacional es de 92.15%.

#### 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.
- Bajo el esquema de Guardería en Empresa, en el segundo trimestre inicio operaciones la guardería de la Universidad Autónoma de Tamaulipas con 252 nuevos lugares
- Durante el segundo trimestre iniciaron operaciones 22 guarderías con 3,460 nuevos lugares contratadas mediante licitaciones públicas.

### 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 Instituto Mexicano del Seguro Social

**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:** 101. 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 de la semana epidemiológica 52 de 2023 fue de 26.6, 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 2023 fue de 38.3 último dato disponible del indicador Razón de muerte materna hospitalaria por 100,000 nacidos vivos.

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 crónicas

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

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 2023 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
2022	230,611	462,486	49.9
2023	223,427	433,588	51.5

#### 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
2022	2,766,386	462,486	6.0
2023	2,746,081	433,588	6.3

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En materia de prevención, se ha logrado identificar tempranamente factores de riesgo y/o complicaciones durante el embarazo, parto y puerperio; así como brindar oportunamente acciones de comunicación educativa personalizadas y grupales sobre el cuidado de la salud. En el periodo de enero-mayo de 2024, la oportunidad en el inicio de la vigilancia prenatal fue de 53.6%, conforme al Manual Metodológico de Indicadores Médicos 2022 del IMSS, se considera con un desempeño esperado, ya que se interpreta que cinco de cada diez embarazadas acuden a iniciar su vigilancia prenatal antes de las primeras 13 semanas y 6 días de la gestación. Lo anterior toma en cuenta el cumplimiento de las recomendaciones para la vigilancia prenatal emitidas por la OMS.

El promedio de atenciones prenatales por embarazada al mes de enero-mayo de 2024, resultó en 5.9, con un desempeño medio con respecto de meta establecida para el periodo (6.0). Conforme al Manual Metodológico de Indicadores Médicos 2022 del IMSS, se considera con un desempeño medio, ya que se traduce que cada embarazada acude a consulta de vigilancia prenatal en promedio 6 ocasiones a su Unidad de Medicina Familiar, lo anterior toma en cuenta el cumplimiento de las recomendaciones para la vigilancia prenatal emitidas por la OMS. No obstante, el promedio de atenciones prenatales está por arriba de lo que marca la NOM-007-SSA2-2016, para la atención de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, y de la persona recién nacida, en su numeral 5.2.1.15, el cual establece que la mujer embarazada de bajo riesgo reciba como mínimo 5 consultas prenatales lo que contribuye a que la mujer reciba el beneficio de las acciones médico-preventivas durante esta etapa, para llegar a un feliz término.

Debido a que ya no es obligatorio que la embarazada acuda a la atención prenatal, si ella no va a atenderse en el Instituto, simplemente con que se presente a partir de la semana 34 de gestación para la expedición de su incapacidad por maternidad, esto ha impactado de manera negativa en el cumplimiento de la meta.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se cuenta con personal responsable en todas las unidades médicas que atienden a mujeres embarazadas en el IMSS para realizar las actividades del Programa de Atención Prenatal, quienes monitorean el avance de los resultados mensualmente y hacia las unidades médicas a través de visitas de supervisión y asesoría dirigidas para detectar alguna desviación e implementar medidas correctivas como sería la capacitación del personal.

El personal médico, de enfermería y trabajo social que laboran en las unidades médicas se mantienen actualizados de forma permanente para brindar la prestación de servicios de atención prenatal en forma adecuada.

En el IMSS puede afiliarse la mujer, sea beneficiaria o trabajadora en cualquier semana del embarazo, y tiene derecho de recibir los beneficios de la atención del embarazo, parto y puerperio. Por tanto, la mujer puede presentarse a su primera cita con el Médico Familiar una vez realizados los trámites correspondientes para recibir consulta médica, y posteriormente se exhorta a la embarazada para que asista a la vigilancia prenatal

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

en forma periódica, si así lo decide se puede realizar la detección oportuna de datos de alarma obstétrica que pudiera complicar el embarazo, para contribuir a disminuir la morbilidad y mortalidad materna y perinatal.

La competencia técnica del personal clínico se fortalece para brindar con calidad el servicio de atención prenatal. La evaluación de los factores de riesgo obstétrico en la mujer embarazada tiene como objetivo el de orientarla sobre el cuidado de su salud y dependiendo de su condición de salud y por norma se valora el envío a un segundo nivel con el propósito de continuar su atención médica.

En la actualidad, ya no es obligatorio que la embarazada acuda a la atención prenatal, si ella no va a atenderse en el Instituto, simplemente con que se presente a partir de la semana 34 de gestación para la expedición de su incapacidad por maternidad, esto ha impactado de manera negativa en el cumplimiento de la meta.

El logro de estos indicadores ha tenido un aumento positivo, debido a que las mujeres embarazadas (población vulnerable) acudieron más a su consulta prenatal para evitar el riesgo de infección. Se continúa con la implementación de la 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:** Prevención y Control de Enfermedades

**Ramo:** 51 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

**Clave de la UR:** GYN

**Nombre de la UR:** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

**Clave del Pp:** E043

**Nombre del Pp:** Prevención y Control de Enfermedades

**Tipo de acción:** 101. 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, sin embargo, la prevención de enfermedades, promoción de la salud y rehabilitación en las embarazadas se encuentra afectada debido a la falta de asistencia a consultas programadas.

**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: 97.45%

Se cuenta con un 97.45% de avance del indicador con respecto a la meta, donde se puede observar un numerador de 60,302 de consultas totales a embarazadas en el periodo y 22,619 consultas de primera vez otorgadas a las embarazadas, lo que representa un incremento con respecto a la meta de ambas variables,

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

sin embargo se cuenta con un indicador de 2.68 consultas, el cual puede deberse a la falta de asistencia a consultas durante el primer trimestre, lo que puede deberse a la resistencia de la embarazada para acudir a su clínica y la preferencia de consulta privada.

**Nota:** Se realiza el presente ejercicio con base en la prestación de servicios de consultas a mujeres embarazadas, dentro de las cuales se pueden incluir mujeres trabajadoras del ISSSTE.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Obstáculos:** Falta de capacitación en el personal que atiende a las mujeres embarazadas en el primer nivel de atención, así como de difusión de programa y las ventajas de llevar un adecuado control prenatal en la población en general.

**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 de 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 Petróleos Mexicanos

**Clave de la UR:** T9N

**Nombre de la UR:** Pemex Corporativo

**Clave del PP:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de apoyo administrativo

**Tipo de acción:** 101. 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 son 51,700 trabajadoras y trabajadores (32,571 mujeres y 19,129 hombres) de Petróleos Mexicanos, sus Empresas Productivas Subsidiarias (EPS) y Empresas Filiales, en el nivel nacional, que participan en las acciones realizadas por la Gerencia de Inclusión, en temas de igualdad, inclusión, no discriminación, no violencias de género contra las mujeres, inclusión laboral, realizadas con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, interculturalidad e interseccionalidad.

#### 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 naturaleza de las actividades que se realizan, como la exploración en aguas profundas, en plataformas marítimas y en la refinación, son actividades tradicional e históricamente masculinas, lo que explica que la mayor parte de su personal esté conformado por hombres. De las y los trabajadores de la empresa, alrededor del 71% son hombres y 29% mujeres.

Los estados con mayor concentración de trabajadoras y trabajadores son: Veracruz, Tabasco, Campeche y la Ciudad de México, entidades donde también se observa la mayor presencia de hombres, excepto en la CDMX, donde el porcentaje de mujeres es cercano al 40%, lo que puede explicarse por el mayor número de actividades de tipo administrativo en el Corporativo.

La mayor presencia masculina prevalece también en los puestos de mayor jerarquía y, por tanto, los niveles salariales por sexo evidencian un mayor porcentaje de mujeres que ocupan los niveles salariales más bajos.

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

En el "Diagnóstico con perspectiva de género de la cultura organizacional en Petróleos Mexicanos", realizado en 2020, se obtuvieron, entre otros, los siguientes resultados cualitativos:

- Para algunas mujeres entrevistadas las desigualdades son invisibles, a pesar de contar con innumerables ejemplos en la práctica cotidiana, incluso dentro de su discurso, que hacen explícita la experiencia de desigualdad, así como los mecanismos de ascenso y promoción, en los estereotipos que predominan en las relaciones personales y laborales los cuales están presentes en casi todos los procesos que se establecen dentro de la empresa.
- Un mecanismo que está fuertemente legitimado al interior de Pemex es la masculinización del rol laboral el cual se expresa, entre otras cosas, por los altos niveles de competitividad, la segregación ocupacional, el bajo porcentaje de mujeres en puestos directivos, la estereotipación del rol laboral que marca los "empleos femeninos" y los "empleos masculinos".
- El modelo de gestión que predomina en Pemex es un modelo "gerencial", muy estratificado y orientado al "management". En este sentido, los proyectos son procesados por fases determinadas y ejecutados por personas altamente especializadas. Esto hace que la empresa sea una de las más importantes a nivel mundial, sin embargo, este modelo se inclina a fortalecer estructuras masculinizadas las cuales deben revisarse y flexibilizarse para dar cabida a otros modelos de gestión que puedan orientarse a implementar una política de igualdad.
- En este sistema, los estereotipos de género se retroalimentan mutuamente, es decir los roles de hombres y mujeres se refuerzan en las dinámicas laborales.
- 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.

En noviembre 2021, se realizó el "Estudio exploratorio de la dinámica de las relaciones en los centros de trabajo de Petróleos Mexicanos", el cual señala los siguientes hallazgos:

- Cuando la mujer no se comporta de acuerdo con los estereotipos de género, recibe expresiones de rechazo: *no Deberías estar aquí, es un trabajo para hombres,*
- Negativa a justificar la ausencia de la mujer por consulta prenatal, consulta pediátrica, atención de sus hijos/as o de personas a su cargo (familiares con discapacidad, personas mayores, etc.)
- El acceso a capacitaciones, talleres y procesos de sensibilización no es equitativo. Los resultados mostraron que las personas que ocupan niveles medios y altos son quienes han podido acceder a éstos, 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 sí identifican los casos en los que ellas o sus compañeras han sufrido algún episodio de violencia.
- La violencia sexual, se manifiesta casi de manera exclusiva contra las mujeres, aunque el colectivo LGBTQ+ también sufre discriminación y violencia.

Asimismo, el "Estudio sobre brechas de desigualdad laboral y segregación ocupacional de las mujeres en normas, cultura laboral y procedimientos de administración de personal en petróleo mexicanos, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos" del EPADEQ (2022), señala lo siguiente:

- Las disposiciones normativas de Pemex en materia de recursos humanos y relaciones laborales; organización, reclutamiento y selección del personal; administración del desempeño del personal; servicios y prestaciones al personal; sistema integral de remuneraciones y nómina, no expresa objetivos y compromisos orientados a la igualdad.
- Existe una discreta tendencia descendente de presencia relativa de mujeres por grupos de edad, de tal forma que conforme avanza el grupo de edad la presencia de mujeres es ligeramente menor y, viceversa, en los grupos de más jóvenes hay mayor presencia de mujeres, lo cual puede sugerir un moderado cambio generacional, aunque aún lejos de la paridad.

**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
<ul style="list-style-type: none"><li>Las mujeres encuestadas refieren importantes dificultades para compaginar sus necesidades de cuidado y autocuidado con los horarios y cargas de trabajo que existen en PEMEX.</li></ul> <p>Por lo anterior, el trabajo de la Gerencia de Inclusión (GI) se encamina a contribuir a un cambio cultural en las trabajadoras y trabajadores, a erradicar los estereotipos de género y a fomentar relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres, con inclusión y libres de discriminación y violencias.</p> <p>El Plan de Trabajo de la Gerencia de inclusión (GI) se compone de 4 ejes estratégicos, con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos, transversalidad y cultura de paz, que son:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Sensibilización y formación para el bienestar de las y los trabajadores, en temas de inclusión, igualdad y no discriminación;</li><li>Prevención, atención y acompañamiento psicosocial integral a los casos de discriminación, violencia laboral y de género, hostigamiento y acoso sexual;</li><li>Cultura, recreación y actividades cívicas éticas con perspectiva de género y derechos humanos;</li><li>Fortalecimiento de la economía e identidad comunitaria para el bienestar de las y los trabajadores de Pemex y sus familias, bajo una perspectiva de género e incluyente.</li></ol>
Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
En 2024 no se implementarán acciones afirmativas.
Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Se informa sobre los indicadores de seguimiento al Programa de Trabajo de Inclusión:</p> <p>Las trabajadoras y trabajadores beneficiados por las acciones reportadas en los avances de los indicadores registrados son un total de 12,691 (6,740 mujeres, 4,161 hombres y 1,790 sin dato de sexo).</p> <p>Nota (Para fines de reporte en el formato Excel de la población atendida se dará una ponderación el número de personas de las que se desconoce su sexo (1790) del 67% a las mujeres y de 33% a los hombres-según han mostrado la distribución por sexo en las asistencias en las actividades. Para prorratearlas en el total, quedando de la siguiente manera: 12, 691 (7939 mujeres y 4752 hombres)</p> <p><b>Eje estratégico 1. Sensibilización y formación para el bienestar de las y los trabajadores, en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.</b></p> <p><b>Indicador 1) Porcentaje de trabajadoras y trabajadores asistentes a actividades de sensibilización en inclusión, igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y acceso a la vida libre de violencias, con respecto al total de asistentes programado.</b></p> <p>A las siguientes jornadas, del segundo trimestre, asistieron 4, 619 trabajadoras y trabajadores (2,799 mujeres, 1,534 hombres y 286 personas sin dato de sexo).</p> <p><u>Jornada Día Violeta por la igualdad en Pemex</u></p>

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

El 8 de abril se abordó la temática El derecho de las niñas, niños y adolescentes, a seguridad y a desarrollarse en un ambiente de paz y libertad con un registro de 742 asistencias: 660 trabajadores (462 mujeres, 198 hombres) además de 82 conexiones por internet e intranet.

El 8 de mayo se abordó la temática Un enfoque de igualdad y perspectiva de género en la Salud mental Materna con un registro de 786 asistencias: 610 trabajadoras y trabajadores (338 mujeres, 272 hombres) además de 176 conexiones a internet e intranet.

El 7 de junio se abordó la temática Igualdad entre mujeres y hombres y diversidad sexual. Construcción de un mundo de bienestar con un registro de 707 asistencias: 593 trabajadoras y trabajadores (417 mujeres, 176 hombres) además de 114 conexiones a internet e intranet.

#### **Jornada Día Multicolor por la Inclusión y la no discriminación en Pemex**

El día 17 de abril se abordó la temática Por el interés superior de la niñez: desarrollo integral sin discriminación con un registro 611 asistencias: 504 trabajadoras y trabajadores (328 mujeres, 166 hombres y 10 sin dato de sexo) además de 107 conexiones a internet e intranet.

El día 17 de mayo se abordó la temática Salud Mental en el embarazo de las mujeres de la diversidad sexual: Causas de enfermedad con un registro de 334 asistencias: 297 trabajadoras y trabajadores (187 mujeres, 110 hombres) además de 37 conexiones a internet e intranet.

El día 17 de junio se abordó la temática Diversidad sexual: avances, retrocesos y retos en el ejercicio de los derechos humanos. Una mirada a nuestro País con un registro de 485 asistencias: 326 trabajadoras y trabajadores (215 mujeres, 111 hombres) además de 159 conexiones a internet e intranet.

#### **Jornada Día Naranja para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres, adolescentes y las niñas en Pemex**

El 25 de abril se abordó la temática Por un mundo de Seguridad, Paz, Libertad y Respeto para las niñas, niños y adolescentes con un registro de 833 asistencias: 650 trabajadoras y trabajadores (418 mujeres, 232 hombres) además de 183 conexiones a internet e intranet.

El 24 de mayo se abordó la temática Salud mental materna libre de violencia de género con un registro de 159 asistencias: 91 trabajadoras y trabajadores (70 mujeres, 21 hombres) además de 68 conexiones por internet e intranet.

El día 25 de junio se abordó la temática Día Naranja para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas en Pemex con un registro de 91 trabajadoras y trabajadores (65 mujeres, 25 hombres y 1 sin dato de sexo).

#### **Jornada Especial de abril**

El 14 de mayo se realizó la Jornada Especial Tejiendo Memorias. Yo frente a una despedida, en la que hubo un registro de 217 asistencias: 90 trabajadoras y trabajadores (63 mujeres, 27 hombres) además de 127 conexiones por internet e intranet.

El 19 de junio se realizó la Jornada Especial Paternidades afectivas, corresponsables y cuidadoras en la que hubo un registro de 523 asistencias: 440 trabajadoras y trabajadores (236 mujeres, 196 hombres y 8 sin dato de sexo) además de 83 conexiones por internet e intranet.

#### **"Ferias del Bienestar por la Paz, la Inclusión, la Igualdad entre Mujeres y hombres"**

Se realizó el 4 y 5 de junio en el Centro de reparaciones Navales, en Tamaulipas, con una asistencia total de 267 trabajadoras y trabajadores.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p><b>Indicador 2) Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que participaron en los talleres y/o cursos en igualdad entre mujeres y hombres, inclusión, no discriminación, vida libre de violencias y nuevas masculinidades, con respecto al número de participantes programados.</b></p> <p>En el segundo trimestre se realizaron los siguientes talleres, con una asistencia de 1570 trabajadoras y trabajadores (622 mujeres y 948 hombres, de la siguiente manera:</p> <p>En el mes de abril se realizaron 7 talleres, con una asistencia total de 596 trabajadoras y trabajadores (283 mujeres 313 hombres), distribuidos de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. El taller Vida libre de violencias: derecho humano de las mujeres se impartió durante el mes de abril a 9 grupos de trabajadoras y trabajadores de diferentes centros de trabajo, de los cuales 7 fueron presenciales: 6 a personal de la Subdirección de Proceso de Gas y Petroquímica Básica de PTRI y 1 a personal de la Subdirección de Mantenimiento, Logística e Infraestructura Complementaria PEP; y 2 virtuales, -1 a la Gerencia de Servicios Aduanales y 1 a personal del Centro Administrativo Villa Hermosa-. En total, en ambas modalidades, asistieron 330 personas (149 mujeres y 181 hombres).</li><li>2. El taller Ambientes de Bienestar Laboral, se impartió los días 22 y 23 de abril a un grupo de la Gerencia de Servicios Aduanales, en formato virtual, con una asistencia de 18 personas en total (9 mujeres y 9 hombres).</li><li>3. El taller Masculinidades derecho humano y vidas libres de violencia. El 24 y 26 de abril, a un grupo de la Subdirección de Mantenimiento, Logística e Infraestructura Complementaria PEP, de forma presencial, con una asistencia de 34 personas (15 mujeres y 19 hombres).</li><li>4. Autocuidado: Herramientas para el bienestar emocional, personal, familiar y laboral. Los días 3 y 5 de abril, en formato virtual, a dos grupos de diferentes áreas de la empresa, con una asistencia de 46 personas (30 mujeres y 16 hombres).</li><li>5. Igualdad entre mujeres y hombres, una cuestión de Inclusión y No discriminación. El taller se impartió a dos grupos de diferentes áreas de la empresa, en formato virtual, los días 3 y 5 de abril; asistieron 58 personas, (28 mujeres y 30 hombres).</li><li>6. Proteger el salario: Economía y finanzas personales, familiares y comunitarias. Asistieron, de manera virtual, 36 personas (11 mujeres y 25 hombres), de diferentes áreas de la empresa.</li><li>7. Resolución pacífica de conflictos. Taller impartido a dos grupos de manera virtual los días 3 y 5 de abril con una asistencia total de 74 personas, (41 mujeres y 33 hombres)</li></ol> <p>En el mes de mayo se realizaron 12 talleres, con una asistencia de 343 trabajadoras y trabajadores (130 mujeres y 213 hombres), distribuidos de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Vida libre de violencias: derecho humano de las mujeres impartido a trabajadoras y trabajadores del Centro Administrativo Villahermosa (2 y 3 de mayo) y de la Gerencia de Transporte, Mantenimiento y Servicio de Ductos y Terminal de Procesos Logísticos Madero (6 y 7 de mayo), con una asistencia total de 30 personas (7 mujeres y 23 hombres).</li><li>2. Autocuidado: Herramientas para el bienestar emocional, personal, familiar y laboral. Los días 6 y 8 de mayo, con una asistencia de 19 mujeres y 25 hombres (44 personas).</li><li>3. Igualdad entre mujeres y hombres, una cuestión de Inclusión y No discriminación, los días 6 y 8 de mayo al que asistieron 8 personas, 3 mujeres y 5 hombres.</li><li>4. Proteger el salario: Economía y finanzas personales, familiares y comunitarias. Asistieron 5 mujeres y 9 hombres, 14 personas en total de diferentes áreas de la empresa.</li></ol>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

5. Resolución pacífica de conflictos. Taller impartido los días 28 y 30 de mayo con una asistencia total de 39 personas, 24 mujeres y 15 hombres.
6. Ambientes laborales de bienestar, los días 6 y 8 de mayo a 75 personas (34 mujeres y 41 hombres).
7. Discapacidad, avances y retos para la inclusión plena. 13 y 15 de mayo a 7 trabajadoras y 4 trabajadores, 11 personas en total.
8. Incluir desde nombrar, lenguaje sin discriminación. 7 y 9 de mayo a 3 mujeres y 8 hombres, 11 personas en total.
9. Masculinidad no machista. Un paso para el bienestar laboral, personal, familiar y colectivo. 13 y 15 de mayo con asistencia de 7 personas, 2 mujeres y 5 hombres.
10. Pemex en la memoria histórica y cultural para el bienestar de la nación. 14 y 16 de mayo, a 12 personas (7 mujeres y 5 hombres)
11. Diversidad Sexual e identidad de género para un Pemex Incluyente. 21 y 23 de mayo, con asistencia de 5 mujeres y 5 hombres, 10 personas en total.
12. Violencia de género en el ámbito laboral: pautas para su erradicación. 28 y 30 de mayo con asistencia de 82 personas (14 mujeres y 68 hombres).

En el mes de junio, se realizaron 15 talleres, con una asistencia de 631 de personas (209 mujeres y 422 hombres, distribuidos de la siguiente manera:

1. Grupos de Atención Prioritaria. Acceso a la Inclusión y ejercicio de Derechos Humanos. 18 y 20 de junio, con una asistencia de 13 personas (4 mujeres y 9 hombres)
2. Ambientes de Bienestar Laboral. 18 y 20 de junio, con una asistencia de 66 personas (24 mujeres y 42 hombres)
3. Discapacidad, Avances y Retos para la Inclusión plena. 11 y 13 junio, con una asistencia de 17 personas (8 mujeres y 9 hombres)
4. Diversidad sexual e identidad de género. Para un Pemex Incluyente. 11 y 13 de junio, con una asistencia de 25 personas (15 mujeres y 10 hombres).
5. Igualdad entre mujeres y hombres, una cuestión de inclusión y no discriminación. 11 y 13 de junio, con una asistencia de 14 personas (7 mujeres 7 hombres)
6. Incluir desde nombrar, lenguaje sin discriminación. 18 y 20 de junio, con una asistencia de 13 personas (8 mujeres y 5 hombres)
7. Masculinidad no machista. Un paso para el bienestar laboral, personal, familiar y colectivo. 11 y 13 de junio, con una asistencia de 24 personas (8 mujeres y 16 hombres)
8. Pemex en la Memoria Histórica y Cultural para el Bienestar de la Nación. 25 y 27 de junio, con una asistencia de 61 personas (27 mujeres y 34 hombres).
9. Proteger el Salario: Economía y Finanzas Personales, Familiares y Comunitarias. 18 y 20 de junio, con una asistencia de 27 personas (9 mujeres y 18 hombres)
10. Violencias de Género en el Ámbito Laboral: Pautas para su erradicación. 26 y 28 de junio, con una asistencia de 11 personas (6 mujeres y 5 hombres).
11. Vida libre de violencias: Derecho Humano de las Mujeres. En la Refinería Cadereyta. 4, 6 17, 19, 24 y 26 de junio, con una asistencia de 18 personas (11 mujeres y 7 hombres) y en Plataforma Covadonga. 4, 6 y 25 de junio, con una asistencia de 161 personas (8 mujeres y 153 hombres)
12. Herramientas para prevenir la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual en mi trabajo. En la Refinería Dos Bocas. 25 y 26 de junio, con una asistencia de 40 personas (7 mujeres y 33 hombres)
13. Masculinidades, derechos humanos y vidas libres de violencia. En respuesta a un Acuerdo establecido en el Comité de ética. 18, 20, 25 y 27 de junio, con una asistencia total de 3 hombres.
14. "Salud y Dignidad Humana, con Perspectiva de Género y enfoque de Derechos Humanos". 20 y 21 de junio, en la Clínica Hospital Naranjos, con una asistencia de 17 personas (9 mujeres y 8 hombres).
15. En el marco de la Feria de Seguridad Infantil, se llevó a cabo del 25 al 28 de junio el taller "Prevención de abuso sexual infantil CENDI" en la que participaron 121 infancias (58 niñas y 63 niños) del CENDI de Oficinas Centrales.

**Eje 2. Prevención atención y acompañamiento psicosocial integral a los casos de discriminación, violencia laboral y de género, hostigamiento y acoso sexual.**



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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p><b>Indicador 3) Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que recibieron servicios de orientación y acompañamiento en el Centro de Atención y Bienestar Laboral y de Género, con respecto al número de trabajadoras y trabajadores programados en el año.</b></p> <p>En el segundo trimestre se brindaron 133 orientaciones de primera vez, 92 mujeres, 29 hombres y 12 personas de las que no se tiene su dato de sexo.</p> <p>El canal de ingreso fue:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>13 por correo electrónico</li><li>1 por oficio</li><li>4 de manera presencial</li><li>85 fueron turnadas por Línea Ética</li><li>20 contactaron vía telefónica</li><li>10 fueron turnadas por enlaces de las regiones (Altiplano, Sur y Sureste)</li></ul> <p>Del total, los motivos para solicitar orientación fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Discriminación: 8 mujeres y 2 hombres</li><li>Discriminación por razón de género: 6 mujeres</li><li>Hostigamiento sexual: 2 mujeres</li><li>Acoso sexual: 6 mujeres y 3 sin dato de sexo</li><li>Acoso laboral: 59 mujeres y 28 hombres y 11 sin dato de sexo</li><li>Violencia digital: 1 mujer</li><li>Violencia familiar 1 mujer</li><li>Violencia contra las mujeres: 1 mujer</li><li>Sin dato: 3 mujeres, 1 hombre 1 dato de sexo</li></ul> <p><b>Indicador 4) Porcentaje de servicios de acompañamiento psicosocial integral proporcionados, con respecto a los servicios programados.</b></p> <p>De las 133 orientaciones de primera vez derivaron 444 acompañamientos psicosociales integrales, desagregadas de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>424 escuchas activas</li><li>1 intervención en crisis</li><li>11 canalizaciones a servicios de salud para atención psicológica</li><li>8 emisiones de medidas precautorias</li></ul> <p><b>Eje 3. Cultura, recreación y actividades cívicas éticas con perspectiva de género y derechos humanos</b></p>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### **Indicador 5) Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que asistieron a actividades culturales y recreativas con perspectiva de género, interseccionalidad, interculturalidad y enfoque de derechos humanos, con respecto a las asistencias programadas.**

A las actividades realizadas en el segundo trimestre, asistieron un total de 4,751 trabajadoras y trabajadores (2,999 mujeres, 1,462 hombres y 290 sin dato de sexo.)

#### **Jornadas Día Guinda Pemex en la memoria de su comunidad**

El 22 de abril se realizó la jornada, con la temática Historia de los Derechos de la Infancia en México, con un registro de 270 asistencias: 186 trabajadoras y trabajadores (140 mujeres y 46 hombres), además de 84 conexiones por internet e intranet

El 22 de mayo se realizó la jornada, con la temática Mujeres en el trabajo y maternidad en México, con un registro de 871 asistencias: 817 trabajadoras y trabajadores (589 mujeres y 228 hombres), además de 54 conexiones por internet e Intranet.

El 21 de junio se realizó la jornada, con la temática 86 Aniversario de la fundación de Pemex, con registro de 784 asistencias: 642 trabajadoras y trabajadores (420 mujeres y 222 hombres), además de 142 conexiones por intranet e intranet

#### **Cine Club. Pemex de Película**

#### **Ciclo: El derecho de las niñas, niños y adolescentes a la seguridad, el Desarrollo y la Paz**

El 5 de abril la película “Dulce Infancia” con un registro de 368 asistencias: 272 trabajadoras y trabajadores (197 mujeres, 74 hombres y 1 registros sin dato de sexo); y 96 conexiones por internet e Intranet.

El 12 de abril se proyectó “Corazón de Mezquite” con un registro de 645 asistencias: 498 trabajadoras y trabajadores (329 mujeres, 167 hombres y 2 personas sin registro de sexo) y 147 conexiones por internet e Intranet.

El 19 de abril con la película “Érase una vez” con un registro de 171 asistencias: 103 trabajadoras y trabajadores (90 mujeres y 13 hombres) y 68 conexiones por internet e Intranet.

El 26 de abril, “El cuarto desnudo” con un registro de 879 asistencias: 442 trabajadoras y trabajadores (304 mujeres, 137 hombres y 1 persona sin dato de sexo) y 437 conexiones por internet e Intranet  
Ciclo: Salud mental materna

El 3 de mayo la película “Tamara y la Catarina” con un registro de 175 asistencias: 75 trabajadoras y trabajadores (47 mujeres y 28 hombres); y 100 conexiones por internet e Intranet.

El 10 de mayo se proyectó “Aurora” con un registro de 165 asistencias: 122 trabajadoras y trabajadores (48 mujeres, 73 hombres y una persona sin sexo registrado) y 43 conexiones por internet e Intranet.

El 17 de mayo con la película “La Tirisia” con un registro de 156 asistencias: 127 trabajadoras y trabajadores (70 mujeres y 46 hombres 11 registros sin dato) y 29 conexiones por internet e Intranet.

El 24 de mayo, “Lola” con un registro de 397 asistencias: 328 trabajadoras y trabajadores (48 mujeres, 9 hombres y 271 personas sin dato de sexo) y 69 conexiones por internet e Intranet.

#### **Ciclo: Diversas formas de ser y amar**

El 07 de junio se proyectó la película “Todo el mundo tienen a alguien menos yo”, con un registro de 190 asistencias: 115 trabajadoras y trabajadores (80 mujeres y 34 hombres y 1 sin dato de sexo) y 75 conexiones por internet e Intranet.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El 14 de junio se proyectó la película “Cosas que no hacemos”, con un registro de 147 asistencias: 132 trabajadoras y trabajadores (89 mujeres y 42 hombres y 1 sin dato de sexo) y 15 conexiones por internet e Intranet.

El 21 de junio se proyectó la película “Obsesiones”, con un registro de 214 asistencias: 111 trabajadoras y trabajadores (79 mujeres y 32 hombres) y 103 conexiones por internet e Intranet.

El 28 de junio se proyectó la película “Nudo Mixteco”, con un registro de 163 trabajadoras y trabajadores (90 mujeres y 72 hombres y 1 datos sin sexo)

Jornada Especial de abril

El 30 de abril se realizó Festipemex Todas las infancias cuentan en la que hubo un registro de 797 asistencias: 618: trabajadoras y trabajadores (379 mujeres, 239 hombres) además de 179 conexiones por internet e intranet

**Eje 4. 4. Fortalecimiento de la economía e identidad comunitaria para el bienestar de las y los trabajadores de Pemex y sus familias, bajo una perspectiva de género e incluyente.**

**Indicador 6) Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que asistieron a actividades para la protección del salario, educación financiera, bienestar económico y de consumo con perspectiva de género e interseccionalidad, respecto de las asistencias programadas.**

Con las actividades de protección al salario se atendió a 1618 trabajadoras y trabajadores (228 mujeres, 188 hombres y 1202 sin dato de sexo)

Jornadas Mensuales

A las jornadas de sensibilización asistieron 317 personas (178 trabajadoras, 137 hombres y 2 sin dato de sexo).

El 19 de abril se llevó a cabo la jornada Presupuestar para la Salud: La importancia de la previsión de mi salud. Se tuvo un registro de 184 asistencias: 103 trabajadoras y trabajadores (67 mujeres y 36 hombres) y 81 conexiones por internet e Intranet.

El 31 de mayo se llevó a cabo la jornada “Ingresos pasivos como protección al desempleo”, con un registro de 135 asistencias: 106 trabajadoras y trabajadores (52 mujeres y 54 hombres) y 29 conexiones por internet e intranet.

El 28 de junio se llevó a cabo la jornada “Estrategias Económicas y Practicas después de la Perdida” con un registro de 108 trabajadoras y trabajadores (59 mujeres, 47 hombres y 2 sin dato de sexo)

#### Ferias para el fortalecimiento de la economía

Del 10 al 14 de julio se llevó a cabo la Semana de Deportes, con una asistencia de 1200 trabajadoras y trabajadores en el pasillo entre los edificios A y C del Centro Administrativo de la Ciudad de México.

Orientaciones sobre descuentos y beneficios del Programa Protec Salario

En el segundo trimestre del año, se dio seguimiento y solución a solicitudes virtuales de 101 trabajadoras y trabajadores (50 mujeres y 51 hombres). Adicionalmente, se registraron 103,887 consultas sobre descuentos

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

y beneficios, mediante la app móvil Protec Salario, siendo las categorías más buscadas: Viajes y Hospedajes, Instituciones Educativas y Restaurantes.

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

En términos generales se cumplieron e incluso se superaron las metas trimestrales. Se hace un importante trabajo de difusión y se observa interés entre las trabajadoras y trabajadores.

El principal obstáculo es el gran número de trabajadoras y trabajadores y numerosos centros de trabajo distribuidos a lo largo de la República Mexicana, la dispersión geográfica de algunos sectores y la falta de disponibilidad de equipo de cómputo de algunas trabajadoras y trabajadores. En este sentido, se promoverá la realización de actividades presenciales en diferentes centros de trabajo en las coordinaciones regionales, lo que permitirá beneficiar al personal que no tiene acceso a las actividades virtuales.

Para 2024 se fortalecerán las estrategias de difusión a nivel nacional para que las acciones que se realicen permitan ampliar la cobertura geográfica y se logre la participación de más trabajadoras y trabajadores de distintos centros laborales. Además, se tiene planeado incorporar actividades culturales, recreativas y de orientación financiera y protección al salario, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, interculturalidad e interseccionalidad en diferentes centros de trabajo en el nivel regional, tanto de manera presencial como virtual.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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 Comisión Federal de Electricidad

**Clave de la UR:** TVV

**Nombre de la UR:** CFE Consolidado (EPS Generación I, 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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:**

161. Difusión en temas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

162. Desarrollo de mecanismos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

364. Acciones para implementar el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE

#### Definición de la población objetivo

- Instalación de 2 salas de lactancia en el ámbito de la EPS Generación I
- Instalación de 2 salas de lactancia en el ámbito de la EPS Generación II
- Capacitación en procesos sustantivos o técnicos a 25 mujeres de la EPS Generación IV
- Instalación de 1 ludoteca en el ámbito de la EPS Generación IV
- Certificación en la norma NMX-R-025-SCFI-2015 de 3 centros de trabajo de la EPS Generación IV
- Capacitación en procesos sustantivos o técnicos a 25 mujeres de la EPS Generación V
- Difusión en temas de igualdad de género a 65 personas: 36 mujeres y 29 hombres de la EPS Generación V
- Capacitación en procesos sustantivos o técnicos a 6 superintendentes de la EPS Generación VI
- Difusión de 100 ejemplares del libro "Mujeres en la Industria Eléctrica Mexicana 2" por parte de la EPS Generación VI

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

El Consejo de Administración de la CFE aprobó, en abril de 2019, mediante Acuerdo CA-031/2019 la creación de la Unidad de Género e Inclusión (UGI), como el área encargada de la CFE de promover al interior de la Empresa una cultura basada en el respeto a la igualdad sustantiva y en el derecho a trabajar en ambientes libres de violencia de género; así como impulsar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en toda la Empresa a fin de contribuir a reducir las brechas de desigualdad de género en México.

En 2019, el personal de la CFE estaba integrado por 25% mujeres y 75% hombres, sin embargo, se han impulsado acciones para que más mujeres se integren a las filas laborales de la Comisión, por lo que

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

actualmente, las mujeres representan el 26% y los hombres el 74%. Es importante mencionar que en 2019 las mujeres que ocupaban puestos de toma de decisión, en 2019, eran el 6% y en 2024 ya representan el 17%.

Una de las acciones más relevantes de esta Administración, fue que derivado con la creación de la UGI se publicó el Programa de Igualdad de Género e inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024, el cual está estructurado en 4 ejes temáticos y un eje transversal, integrado por cinco objetivos prioritarios, 16 estrategias puntuales y 89 acciones, entre ellas se encuentran la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos sustantivos de la Empresa; la prevención y atención de la violencia en razón de género y del hostigamiento sexual y acoso sexual; la cultura institucional de igualdad de género; impulsar la participación de mujeres en la CFE; la capacitación en materia de género, y las estrategias de difusión.

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

La CFE ha priorizado la implementación de acciones sustantivas para lograr la igualdad y para contribuir a romper estereotipos de género en un sector que ha sido mayormente masculinizado.

Se han realizado nombramientos históricos de mujeres en puestos de mando; se ha impulsado la instalación de salas de lactancia, de ludotecas; la profesionalización de las mujeres en temas técnicos que les permitan llegar a puestos de toma de decisión, así como la certificación en competencias para la atención de la violencia en razón de género y de hostigamiento sexual y acoso sexual; fortalecer la capacitación en materia de igualdad género en área específicas; además, de la difusión en materia de género mediante la visibilización de la labor que realizan las mujeres en la Empresa.

Con la finalidad de impulsar que más mujeres puedan llegar a puestos de toma de decisión, la CFE tiene como estrategia la profesionalización de las mujeres, es decir, la capacitación técnica en temas especializados con la finalidad de contar con cuadros de mujeres altamente capacitadas en temas tradicionalmente masculinizados.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre, la EPS Generación I no reportó acciones.

En este periodo, la CFE Generación II instaló 1 sala de lactancia en la Subgerencia de Producción Termoeléctrica Occidente. Por lo anterior se erogó un total de \$148,118.60 pesos.

Respecto a la EPS Generación IV, se informa que se encuentra erogando recursos durante este trimestre, es decir, ha gastado \$66,115.40 pesos en capacitación, los resultados se reportarán en el próximo trimestre. Por su parte, la CFE Generación V reportó la capacitación de 8 trabajadoras en procesos sustantivos o técnicos, ejerciendo un presupuesto de \$61,292.50 pesos para esta actividad. Mientras que, en lo referente a la campaña de difusión en temas de igualdad, se presentó en las instalaciones de CFE Generación V, la obra de teatro "Al mismo paso, con diferente pie", a la que fueron invitadas todas y todos los trabajadores de esta EPS Generación V (86 personas de las cuales 26 son mujeres y 60), con lo que erogó un recurso de \$32,000.00 pesos.

En el periodo que se reporta, la EPS Generación VI entregó 72 libros de Mujeres en la Industria Eléctrica Mexicana 2 a la Unidad de Género e Inclusión, para ser distribuidos durante el evento conmemorativo del 8 de marzo. Asimismo, llevó a cabo la presentación del Libro "Mujeres en la Industria Eléctrica Mexicana 2", en el Auditorio Regional de la Sede de la EPS Generación VI, donde se distribuyeron 138 ejemplares. Para esta actividad se erogaron \$64,556.80 pesos. Es importante señalar que esta información se reporta una vez que la factura fue pagada.

Sobre la capacitación técnica se informa que las 6 trabajadoras comprometidas a capacitarse como Superintendentes de turno, fueron capacitadas durante este segundo trimestre; asimismo, la capacitación

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

es impartida por el CENAC Ixtapantongo, las trabajadoras actualmente se encuentran asignadas de manera fija en los centros de trabajo más cercano a su residencia. El monto erogado ascendió a \$1,659,933.00 pesos.

Adicionalmente a las actividades comprometidas, la EPS Generación VI realizó diversas acciones, como son: el desarrollo de la actividad “Juntas por la Igualdad”, que consistió en la elaboración de 4 murales en 4 diferentes áreas dentro del predio de la C.C.C. Dos Bocas. Estos murales fueron diseñados y pintados por mujeres trabajadoras de Sede EPS VI, Sede SPTS, C.C.C. Dos Bocas y Subgerencia de Energéticos Sureste; su dirección general presentó el proyecto “Desarrollo de Mujeres en el ámbito de Operación y Mantenimiento en las Centrales de Generación”, cuyo objetivo es preparar a trabajadoras en las áreas estratégicas de operación y mantenimiento de las centrales de generación de la CFE. Este proyecto se desarrollará en 4 cuadrantes: habilidades técnicas, habilidades directivas, habilidades de igualdad de género y habilidades del marco jurídico; estos cuadrantes a su vez conllevan cursos que capacitarán a las próximas ingenieras en los procesos operativos de las nuevas centrales hidroeléctricas y ciclos combinados, y en este contexto se firmó la Carta Compromiso para concluir la construcción o adecuación de los sanitarios para mujeres en áreas técnicas en el ámbito de la EPS Generación VI. Asimismo, llevó a cabo la inauguración de la primera caseta de trabajo para personal técnico femenino de campo en el área operativa de la Central Termoeléctrica Presidente Adolfo López Mateos, con la finalidad de que las trabajadoras de las categorías puedan tener espacios amplios, privados y seguros para realizar su trabajo, y señaló que se están utilizando las salas de lactancia por ocho trabajadoras en diversos centros de trabajo, como son: Sede de la EPS Generación VI; C.H. Manuel Moreno Torres; C.H. Ángel Albino Corzo; C.H. Belisario Domínguez; Sede de la SPH Grijalva; Sede de la SPT Peninsular y en la C.T. Mérida II.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los obstáculos a los que se podría enfrentar la CFE son la complejidad de los trámites administrativos internos y la oportunidad que se tiene es que los recursos con los que se ejerce el Anexo 13 son recursos de la Empresa.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Operación y mantenimiento de la Red Nacional de Transmisión

**Ramo:** 53 Comisión Federal de Electricidad

**Clave de la UR:** TVV

**Nombre de la UR:** CFE Consolidado (EPS Transmisión)

**Clave del Pp:** E579

**Nombre del Pp:** Operación y mantenimiento de la Red Nacional de Transmisión

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:**

161. Difusión en temas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

162. Desarrollo de mecanismos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

364. Acciones para implementar el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE

#### Definición de la población objetivo

- Capacitación en procesos sustantivos o técnicos a 356 mujeres de la EPS Transmisión
- Instalación de 8 salas de lactancia en el ámbito de la EPS Transmisión
- Difusión en temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación por género a 2,520 personas: 520 mujeres 2,000 hombres de la EPS Transmisión

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

El Consejo de Administración de la CFE aprobó, en abril de 2019, mediante Acuerdo CA-031/2019 la creación de la Unidad de Género e Inclusión (UGI), como el área encargada de la CFE de promover al interior de la Empresa una cultura basada en el respeto a la igualdad sustantiva y en el derecho a trabajar en ambientes libres de violencia de género; así como impulsar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en toda la Empresa a fin de contribuir a reducir las brechas de desigualdad de género en México.

En 2019, el personal de la CFE estaba integrado por 25% mujeres y 75% hombres, sin embargo, se han impulsado acciones para que más mujeres se integren a las filas laborales de la Comisión, por lo que actualmente, las mujeres representan el 26% y los hombres el 74%. Es importante mencionar que en 2019 las mujeres que ocupaban puestos de toma de decisión, en 2019, eran el 6% y en 2024 ya representan el 17%.

Una de las acciones más relevantes de esta Administración, fue que derivado con la creación de la UGI se publicó el Programa de Igualdad de Género e inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024, el cual está estructurado en 4 ejes temáticos y un eje transversal, integrado por cinco objetivos prioritarios, 16 estrategias puntuales y 89 acciones, entre ellas se encuentran la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos sustantivos de la Empresa; la prevención y atención de la violencia en razón de género y del hostigamiento sexual y acoso sexual; la cultura institucional de igualdad de género; impulsar la participación de mujeres en la CFE; la capacitación en materia de género, y las estrategias de difusión.

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

La CFE ha priorizado la implementación de acciones sustantivas para lograr la igualdad y para contribuir a romper estereotipos de género en un sector que ha sido mayormente masculinizado.

Se han realizado nombramientos históricos de mujeres en puestos de mando; se ha impulsado la instalación de salas de lactancia, de ludotecas; la profesionalización de las mujeres en temas técnicos que les permitan



**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)
<p>llegar a puestos de toma de decisión, así como la certificación en competencias para la atención de la violencia en razón de género y de hostigamiento sexual y acoso sexual; fortalecer la capacitación en materia de igualdad género en área específicas; además, de la difusión en materia de género mediante la visibilización de la labor que realizan las mujeres en la Empresa.</p> <p>Con la finalidad de impulsar que más mujeres puedan llegar a puestos de toma de decisión, la CFE tiene como estrategia la profesionalización de las mujeres, es decir, la capacitación técnica en temas especializados con la finalidad de contar con cuadros de mujeres altamente capacitadas en temas tradicionalmente masculinizados.</p>
Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Durante el segundo trimestre de 2024, la EPS CFE Transmisión reportó la capacitación de 139 mujeres en procesos sustantivos o técnicos, ejerciendo un presupuesto de \$1,292,640.08 pesos en esta actividad.</p> <p>Asimismo, respecto a la actividad sobre salas de lactancia, la EPS CFE Transmisión reporta el avance en la instalación de 5 salas de lactancia en 3 Gerencias Regionales de Transmisión que son: Baja California (1), Norte (2) y Peninsular (2), ejerciendo un presupuesto de \$603,723.49 pesos.</p> <p>Por otro lado, respecto a la difusión en temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación, la Dirección de Transmisión asignó presupuesto a las Gerencias Regionales de Transmisión con la finalidad de impulsar la adquisición de materiales visuales impresos, es de resaltar que los materiales se han difundido de manera electrónica a 253 mujeres y a 331 hombres sin que esto genere erogaciones presupuestales.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>Los obstáculos a los que se podría enfrentar la CFE es a la complejidad de los trámites administrativos internos y la oportunidad que se tiene es que los recursos con los que se ejerce el Anexo 13 son recursos de la Empresa.</p>

**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 Comisión Federal de Electricidad

**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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:**

161. Difusión en temas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

364. Acciones para implementar el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE

#### Definición de la población objetivo

- Instalación de 14 salas de lactancia en el ámbito de la EPS Distribución
- Capacitación en procesos sustantivos o técnicos a 372 mujeres de la EPS Distribución

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

El Consejo de Administración de la CFE aprobó, en abril de 2019, mediante Acuerdo CA-031/2019 la creación de la Unidad de Género e Inclusión (UGI), como el área encargada de la CFE de promover al interior de la Empresa una cultura basada en el respeto a la igualdad sustantiva y en el derecho a trabajar en ambientes libres de violencia de género; así como impulsar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en toda la Empresa a fin de contribuir a reducir las brechas de desigualdad de género en México.

En 2019, el personal de la CFE estaba integrado por 25% mujeres y 75% hombres, sin embargo, se han impulsado acciones para que más mujeres se integren a las filas laborales de la Comisión, por lo que actualmente, las mujeres representan el 26% y los hombres el 74%. Es importante mencionar que en 2019 las mujeres que ocupaban puestos de toma de decisión, en 2019, eran el 6% y en 2024 ya representan el 17%.

Una de las acciones más relevantes de esta Administración, fue que derivado con la creación de la UGI se publicó el Programa de Igualdad de Género e inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024, el cual está estructurado en 4 ejes temáticos y un eje transversal, integrado por cinco objetivos prioritarios, 16 estrategias puntuales y 89 acciones, entre ellas se encuentran la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos sustantivos de la Empresa; la prevención y atención de la violencia en razón de género y del hostigamiento sexual y acoso sexual; la cultura institucional de igualdad de género; impulsar la participación de mujeres en la CFE; la capacitación en materia de género, y las estrategias de difusión.

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

La CFE ha priorizado la implementación de acciones sustantivas para lograr la igualdad y para contribuir a romper estereotipos de género en un sector que ha sido mayormente masculinizado.

Se han realizado nombramientos históricos de mujeres en puestos de mando; se ha impulsado la instalación de salas de lactancia, de ludotecas; la profesionalización de las mujeres en temas técnicos que les permitan llegar a puestos de toma de decisión, así como la certificación en competencias para la atención de la violencia en razón de género y de hostigamiento sexual y acoso sexual; fortalecer la capacitación en materia

**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)
<p>de igualdad género en área específicas; además, de la difusión en materia de género mediante la visibilización de la labor que realizan las mujeres en la Empresa.</p> <p>Con la finalidad de impulsar que más mujeres puedan llegar a puestos de toma de decisión, la CFE tiene como estrategia la profesionalización de las mujeres, es decir, la capacitación técnica en temas especializados con la finalidad de contar con cuadros de mujeres altamente capacitadas en temas tradicionalmente masculinizados.</p>
Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Durante el segundo trimestre de 2024, la EPS CFE Distribución reportó la capacitación de 602 mujeres en procesos sustantivos o técnicos, ejerciendo un presupuesto de \$534,058.75 pesos en esta actividad.</p> <p>Asimismo, esta EPS reportó la instalación de 5 salas de lactancia en las: Oficinas Divisionales de la División Valle de México Centro; Oficinas Divisionales de la División Noroeste; Oficinas Divisionales de la División Golfo Centro; Oficinas Divisionales de la División Peninsular, y Oficinas Divisionales de la División Valle de México Norte. Se ejerció un presupuesto de \$352,200.00 pesos en esta actividad.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
<p>Los obstáculos a los que se podría enfrentar la CFE son la complejidad de los trámites administrativos internos y la oportunidad que se tiene es que los recursos con los que se ejerce el Anexo 13 son recursos de la Empresa.</p>

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:**  
Comercialización de energía eléctrica y productos asociados

**Ramo:** 53 Comisión Federal de Electricidad

**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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:**

364. Acciones para implementar el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE

#### Definición de la población objetivo

- Difusión en temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación por género a 1,910 mujeres de la EPS Suministrador de Servicios Básicos
- Instalación de 3 salas de lactancia en el ámbito de la EPS Suministrador de Servicios Básicos

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

El Consejo de Administración de la CFE aprobó, en abril de 2019, mediante Acuerdo CA-031/2019 la creación de la Unidad de Género e Inclusión (UGI), como el área encargada de la CFE de promover al interior de la Empresa una cultura basada en el respeto a la igualdad sustantiva y en el derecho a trabajar en ambientes libres de violencia de género; así como impulsar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en toda la Empresa a fin de contribuir a reducir las brechas de desigualdad de género en México.

En 2019, el personal de la CFE estaba integrado por 25% mujeres y 75% hombres, sin embargo, se han impulsado acciones para que más mujeres se integren a las filas laborales de la Comisión, por lo que actualmente, las mujeres representan el 26% y los hombres el 74%. Es importante mencionar que en 2019 las mujeres que ocupaban puestos de toma de decisión, en 2019, eran el 6% y en 2024 ya representan el 17%.

Una de las acciones más relevantes de esta Administración, fue que derivado con la creación de la UGI se publicó el Programa de Igualdad de Género e inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024, el cual está estructurado en 4 ejes temáticos y un eje transversal, integrado por cinco objetivos prioritarios, 16 estrategias puntuales y 89 acciones, entre ellas se encuentran la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos sustantivos de la Empresa; la prevención y atención de la violencia en razón de género y del hostigamiento sexual y acoso sexual; la cultura institucional de igualdad de género; impulsar la participación de mujeres en la CFE; la capacitación en materia de género, y las estrategias de difusión.

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

La CFE ha priorizado la implementación de acciones sustantivas para lograr la igualdad y para contribuir a romper estereotipos de género en un sector que ha sido mayormente masculinizado.

Se han realizado nombramientos históricos de mujeres en puestos de mando; se ha impulsado la instalación de salas de lactancia, de ludotecas; la profesionalización de las mujeres en temas técnicos que les permitan llegar a puestos de toma de decisión, así como la certificación en competencias para la atención de la violencia en razón de género y de hostigamiento sexual y acoso sexual; fortalecer la capacitación en materia

**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 igualdad género en área específicas; además, de la difusión en materia de género mediante la visibilización de la labor que realizan las mujeres en la Empresa.
Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Durante el segundo trimestre de 2024, la EPS CFE Suministrador de Servicios Básicos instaló 14 salas de lactancia en los centros de trabajo de las Divisiones Comerciales: División Bajío: Guanajuato, San Juan del Río y Aguascalientes; División Sureste: Tapachula, San Cristóbal, Tuxtla, Oaxaca, Huatulco, Huajuapán y Tehuantepec; División Noroeste: Oficinas Divisionales; División Valle de México Centro: Oficinas Divisionales; División Golfo Norte: Reynosa, y División Jalisco: Los Altos. Se erogó un recurso de \$68,119.50 pesos.</p> <p>Las metas programadas son de carácter anual, por lo que se iniciará la difusión durante los siguientes trimestres de 2024.</p>
Obstáculos y oportunidades durante la operación
Los obstáculos a los que se podría enfrentar la CFE son la complejidad de los trámites administrativos internos y la oportunidad que se tiene es que los recursos con los que se ejerce el Anexo 13 son recursos de la Empresa.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Prestación de servicios corporativos

**Ramo:** 53 Comisión Federal de Electricidad

**Clave de la UR:** TVV

**Nombre de la UR:** CFE Consolidado (Coordinación de Comunicación Corporativa, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, Dirección Corporativa de Operaciones, Oficina del Abogado General, Auditoría Interna)

**Clave del Pp:** E582

**Nombre del Pp:** Prestación de servicios corporativos

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:**

161. Difusión en temas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

162. Desarrollo de mecanismos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

364. Acciones para implementar el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE

#### Definición de la población objetivo

- Difusión en temas de temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación por género a 118 personas: 53 mujeres y 65 hombres de la Auditoría Interna
- Realización de 22 carteles por la Oficina del Abogado General
- Realización de 4 cápsulas audiovisuales por la Dirección Corporativa de Operaciones
- Difusión en temas de temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación por género a 26 centros de trabajo de la Dirección Corporativa de Operaciones
- Capacitación en procesos sustantivos o técnicos a 22 mujeres de la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura
- Difusión en temas de temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación por género a 2,956 personas: 887 mujeres y 2,069 hombres de la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura
- Capacitación en temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación por género a 35 personas: 17 mujeres y 18 hombres de la Coordinación de Comunicación Corporativa

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

El Consejo de Administración de la CFE aprobó, en abril de 2019, mediante Acuerdo CA-031/2019 la creación de la Unidad de Género e Inclusión (UGI), como el área encargada de la CFE de promover al interior de la Empresa una cultura basada en el respeto a la igualdad sustantiva y en el derecho a trabajar en ambientes libres de violencia de género; así como impulsar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en toda la Empresa a fin de contribuir a reducir las brechas de desigualdad de género en México.

En 2019, el personal de la CFE estaba integrado por 25% mujeres y 75% hombres, sin embargo, se han impulsado acciones para que más mujeres se integren a las filas laborales de la Comisión, por lo que actualmente, las mujeres representan el 26% y los hombres el 74%. Es importante mencionar que en 2019 las mujeres que ocupaban puestos de toma de decisión, en 2019, eran el 6% y en 2024 ya representan el 17%.

Una de las acciones más relevantes de esta Administración, fue que derivado con la creación de la UGI se publicó el Programa de Igualdad de Género e inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024, el cual está estructurado en 4 ejes temáticos y un eje transversal, integrado por cinco objetivos prioritarios, 16 estrategias puntuales y 89 acciones, entre ellas se encuentran la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos sustantivos de la Empresa; la prevención y atención de la violencia en razón de género y del

## 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

hostigamiento sexual y acoso sexual; la cultura institucional de igualdad de género; impulsar la participación de mujeres en la CFE; la capacitación en materia de género, y las estrategias de difusión.

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

La CFE ha priorizado la implementación de acciones sustantivas para lograr la igualdad y para contribuir a romper estereotipos de género en un sector que ha sido mayormente masculinizado.

Se han realizado nombramientos históricos de mujeres en puestos de mando; se ha impulsado la instalación de salas de lactancia, de ludotecas; la profesionalización de las mujeres en temas técnicos que les permitan llegar a puestos de toma de decisión, así como la certificación en competencias para la atención de la violencia en razón de género y de hostigamiento sexual y acoso sexual; fortalecer la capacitación en materia de igualdad género en área específicas; además, de la difusión en materia de género mediante la visibilización de la labor que realizan las mujeres en la Empresa.

Con la finalidad de impulsar que más mujeres puedan llegar a puestos de toma de decisión, la CFE tiene como estrategia la profesionalización de las mujeres, es decir, la capacitación técnica en temas especializados con la finalidad de contar con cuadros de mujeres altamente capacitadas en temas tradicionalmente masculinizados.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2024, la Dirección Corporativa de Operaciones imprimió 115 ejemplares del libro Mujeres en la Industria Eléctrica Mexicana volumen II para difusión de materiales que promuevan la igualdad. Hasta el momento, los libros se han distribuido entre el personal de seis centros de trabajo que integran la Dirección Corporativa de Operaciones: Unidad de Servicios Técnicos, Gerencia de Proyectos Geotermoeléctricos, Jefatura de la Dirección Corporativa de Operaciones, Gerencia de Ingeniería Especializada, Subdirección de Negocios de Redes, y Residencia Los Humeros, 78 mujeres y 21 hombres recibieron el material impreso. El criterio de entrega fue difundir el libro principalmente con el personal femenino; para esta actividad la factura correspondiente se pagará durante el tercer trimestre.

Por su parte, la Oficina del Abogado General señaló que una vez concretadas las gestiones administrativas por parte del Departamento de la Oficina del Abogado General y el área administrativa de la Coordinación de Comunicación Corporativa (CCC) respecto a la cotización de los servicios, recibieron de la CCC un total de 88 carteles impresos, ya que el requerimiento era de 4 impresiones de cada uno de los 22 carteles. En ese sentido, conforme al calendario de distribución de los carteles, se difundieron en los pisos 11 y 12 de la Oficina del Abogado General; para esta actividad se erogaron \$46,000.00 pesos, los cuales eran la meta establecida.

En este segundo trimestre, la Coordinación de Comunicación Corporativa, la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, y la Auditoría Interna no reportaron actividades realizadas. Las metas programadas son de carácter anual, por lo que se dará inicio a la difusión, la capacitación y la realización de los materiales, durante los siguientes trimestres de 2024.

---

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Los obstáculos a los que se podría enfrentar la CFE son a la complejidad de los trámites administrativos internos y la oportunidad que se tiene es que los recursos con los que se ejerce el Anexo 13 son recursos de la Empresa.



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Funciones en relación con Estrategias de Negocios Comerciales, así como potenciales nuevos negocios

**Ramo:** 53 Comisión Federal de Electricidad

**Clave de la UR:** TVV

**Nombre de la UR:** CFE Consolidado (Dirección Corporativa de Negocios Comerciales)

**Clave del Pp:** E585

**Nombre del Pp:** Funciones en relación con Estrategias de Negocios Comerciales, así como potenciales nuevos negocios

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 162. Desarrollo de mecanismos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

#### Definición de la población objetivo

- Capacitación en procesos sustantivos o técnicos a 6 mujeres de la Dirección Corporativa de Negocios Comerciales
- Certificación en la norma NMX-R-025-SCFI-2015 de 1 centro de trabajo de la Dirección Corporativa de Negocios Comerciales

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

El Consejo de Administración de la CFE aprobó, en abril de 2019, mediante Acuerdo CA-031/2019 la creación de la Unidad de Género e Inclusión (UGI), como el área encargada de la CFE de promover al interior de la Empresa una cultura basada en el respeto a la igualdad sustantiva y en el derecho a trabajar en ambientes libres de violencia de género; así como impulsar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en toda la Empresa a fin de contribuir a reducir las brechas de desigualdad de género en México.

En 2019, el personal de la CFE estaba integrado por 25% mujeres y 75% hombres, sin embargo, se han impulsado acciones para que más mujeres se integren a las filas laborales de la Comisión, por lo que actualmente, las mujeres representan el 26% y los hombres el 74%. Es importante mencionar que en 2019 las mujeres que ocupaban puestos de toma de decisión, en 2019, eran el 6% y en 2024 ya representan el 17%.

Una de las acciones más relevantes de esta Administración, fue que derivado con la creación de la UGI se publicó el Programa de Igualdad de Género e inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024, el cual está estructurado en 4 ejes temáticos y un eje transversal, integrado por cinco objetivos prioritarios, 16 estrategias puntuales y 89 acciones, entre ellas se encuentran la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos sustantivos de la Empresa; la prevención y atención de la violencia en razón de género y del

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

hostigamiento sexual y acoso sexual; la cultura institucional de igualdad de género; impulsar la participación de mujeres en la CFE; la capacitación en materia de género, y las estrategias de difusión.

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

La CFE ha priorizado la implementación de acciones sustantivas para lograr la igualdad y para contribuir a romper estereotipos de género en un sector que ha sido mayormente masculinizado.

Se han realizado nombramientos históricos de mujeres en puestos de mando; se ha impulsado la instalación de salas de lactancia, de ludotecas; la profesionalización de las mujeres en temas técnicos que les permitan llegar a puestos de toma de decisión, así como la certificación en competencias para la atención de la violencia en razón de género y de hostigamiento sexual y acoso sexual; fortalecer la capacitación en materia de igualdad género en área específicas; además, de la difusión en materia de género mediante la visibilización de la labor que realizan las mujeres en la Empresa.

Con la finalidad de impulsar que más mujeres puedan llegar a puestos de toma de decisión, la CFE tiene como estrategia la profesionalización de las mujeres, es decir, la capacitación técnica en temas especializados con la finalidad de contar con cuadros de mujeres altamente capacitadas en temas tradicionalmente masculinizados.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2024, la Dirección Corporativa de Negocios Comerciales no reportó actividades realizadas. Las metas programadas son de carácter anual, por lo que se dará inicio a la capacitación y la certificación programadas durante los siguientes trimestres de 2024.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los obstáculos a los que se podría enfrentar la CFE son la complejidad de los trámites administrativos internos y la oportunidad que se tiene es que los recursos con los que se ejerce el Anexo 13 son recursos de la Empresa.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 53 Comisión Federal de Electricidad

**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:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:**

364. Acciones para implementar el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE  
606. Difusión en temas que promuevan la erradicación de la discriminación de género

#### Definición de la población objetivo

- Difusión en temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación por género a 200 personas: 100 mujeres y 100 hombres de la Dirección Corporativa de Finanzas
- Certificación como Personas Consejeras de 2 mujeres de la Dirección Corporativa de Administración
- Difusión de 160 ejemplares del libro "Mujeres en la Industria Eléctrica Mexicana 2" por parte de la Dirección Corporativa de Administración

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

El Consejo de Administración de la CFE aprobó, en abril de 2019, mediante Acuerdo CA-031/2019 la creación de la Unidad de Género e Inclusión (UGI), como el área encargada de la CFE de promover al interior de la Empresa una cultura basada en el respeto a la igualdad sustantiva y en el derecho a trabajar en ambientes libres de violencia de género; así como impulsar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en toda la Empresa a fin de contribuir a reducir las brechas de desigualdad de género en México.

En 2019, el personal de la CFE estaba integrado por 25% mujeres y 75% hombres, sin embargo, se han impulsado acciones para que más mujeres se integren a las filas laborales de la Comisión, por lo que actualmente, las mujeres representan el 26% y los hombres el 74%. Es importante mencionar que en 2019 las mujeres que ocupaban puestos de toma de decisión, en 2019, eran el 6% y en 2024 ya representan el 17%.

Una de las acciones más relevantes de esta Administración, fue que derivado con la creación de la UGI se publicó el Programa de Igualdad de Género e inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024, el cual está estructurado en 4 ejes temáticos y un eje transversal, integrado por cinco objetivos prioritarios, 16 estrategias puntuales y 89 acciones, entre ellas se encuentran la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos sustantivos de la Empresa; la prevención y atención de la violencia en razón de género y del

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

hostigamiento sexual y acoso sexual; la cultura institucional de igualdad de género; impulsar la participación de mujeres en la CFE; la capacitación en materia de género, y las estrategias de difusión.

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

La CFE ha priorizado la implementación de acciones sustantivas para lograr la igualdad y para contribuir a romper estereotipos de género en un sector que ha sido mayormente masculinizado.

Se han realizado nombramientos históricos de mujeres en puestos de mando; se ha impulsado la instalación de salas de lactancia, de ludotecas; la profesionalización de las mujeres en temas técnicos que les permitan llegar a puestos de toma de decisión, así como la certificación en competencias para la atención de la violencia en razón de género y de hostigamiento sexual y acoso sexual; fortalecer la capacitación en materia de igualdad género en área específicas; además, de la difusión en materia de género mediante la visibilización de la labor que realizan las mujeres en la Empresa.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el segundo trimestre de 2024, la Dirección Corporativa de Finanzas reportó la difusión de carteles para continuar con la exposición permanente del mensaje de la Unidad de Género e Inclusión, acción que impacto a 40 personas. Se ejerció un presupuesto de \$300 pesos para esta actividad.

Durante el segundo trimestre de 2024, la Dirección Corporativa de Administración no reportó actividades realizadas. Las metas programadas son de carácter anual, por lo que se dará inicio a la certificación y difusión programadas durante los siguientes trimestres de 2024.

Adicionalmente, a continuación, se presentan las acciones más relevantes realizadas por la CFE en materia de igualdad de género durante el primer trimestre del 2024. Dichas acciones se realizaron con recursos propios y son de incidencia general para todas las áreas de la CFE y sus Empresas Productivas Subsidiarias (EPS).

#### Proyecto “Redes de Sororidad en la CFE”

Con la finalidad de fomentar el apoyo e interlocución entre las colaboradoras de la CFE en todo el país, a fin de generar espacios de encuentro para trabajar con objetivos comunes, que contribuyan a su desarrollo profesional, la UGI llevó a cabo el proyecto redes de sororidad en los siguientes centros de trabajo:

El 5 de abril de 2024, la UGI dio continuidad a este proyecto en la División de Distribución Valle de México Sur, en la Ciudad de México. En este espacio se contó con la participación de 41 trabajadoras.

El 8 de abril de 2024 se realizó este proyecto en la C.T. Punta Prieta de la EPS CFE Generación III, en La Paz, BCS. En este espacio se contó con la participación de 20 trabajadoras.

El 9 de abril de 2024, se desarrolló este proyecto con 19 trabajadoras de la Central de Combustión Interna Baja California Sur de la EPS CFE Generación III, en la Paz, BCS.

El 10 de abril de 2024, se desarrolló este proyecto para 15 trabajadoras de la Zona La Paz, con la participación de las EPS CFE Suministrador de Servicios Básicos, Transmisión y Distribución.

El 19 de abril de 2024, se realizó este proyecto con 57 trabajadoras de la C.T. Valle de México, de CFE Generación I, en Ecatepec, Estado de México.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
El 24 de abril de 2024, se desarrolló este proyecto con 74 trabajadoras de la C.T. Pdte. Plutarco Elías Calles (Petacalco) de la EPS CFE Generación II y C.H. La Villita de la EPS Generación I, en Petacalco, Guerrero.
El 25 de abril de 2024, se realizó este proyecto con la participación de 30 trabajadoras de la Zona Comercial Zihuatanejo de la EPS CFE Suministrador de Servicios Básicos, así como la C.H. Infiernillo de CFE Generación I, en Ixtapa, Zihuatanejo.
El 7 de mayo de 2024, se realizó este proyecto con 90 trabajadoras de Oficinas Divisionales CFE División de Distribución Noroeste, de la EPS CFE Distribución, en Hermosillo, Sonora.
El 8 de mayo de 2024, se desarrolló este proyecto con 75 trabajadoras de la sede de la EPS CFE Generación III, en Hermosillo, Sonora.
El 16 de mayo de 2024, se realizó este proyecto con 23 trabajadoras de la Gerencia de Proyectos Geotermoeléctricos, de la Dirección Corporativa de Operaciones, en Morelia, Michoacán.
El 21 de mayo de 2024, se desarrolló este proyecto con 17 trabajadoras del CENAC Celaya, de la Dirección Corporativa de Operaciones, en Celaya, Guanajuato.
El 22 de mayo de 2024, se realizó este proyecto con 69 trabajadoras de la División de Distribución Bajío, en Guanajuato, Guanajuato.
El 29 de mayo de 2024, se desarrolló este proyecto con 22 trabajadoras de la C.T. José Aceves Pozos, de la EPS CFE Generación III, en Mazatlán, Sinaloa.
El 30 de mayo de 2024, se realizó este proyecto con 21 trabajadoras de la Zona Mazatlán, de las EPS Suministrador de Servicios Básicos, Trasmisión y Distribución, en Mazatlán, Sinaloa.
El 5 de junio de 2024, se desarrolló este proyecto con 76 trabajadoras de la C.T. Salamanca, en Salamanca, Guanajuato.
El 6 de junio de 2024, se realizó este proyecto con 15 trabajadoras de la Residencia Los Humeros de la Dirección Corporativa de Operaciones, en Puebla.
<b>Murales “Juntas por la igualdad”</b> Como parte de las estrategias en torno a la igualdad de género, se realizaron murales con mensajes alusivos a la igualdad de género en diversos centros de trabajo, lo cual constituye una acción de apropiación del espacio laboral por parte de las trabajadoras, con la finalidad de identificarse como parte de los espacios que predominantemente han sido ocupados por hombres.
El 5 de abril de 2024, se realizó un mural en la División de Distribución Valle de México Sur, en la Ciudad de México.
Las trabajadoras de la C.T. Punta Prieta en La Paz, Baja California Sur, realizaron un mural el 8 de abril de 2024.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El 9 de abril de 2024, las trabajadoras de la Central de Combustión Interna Baja California Sur de la EPS CFE Generación III realizaron su mural.

Las trabajadoras de la C.T. Valle de México, de la EPS CFE Generación I, realizaron un mural el 19 de abril de 2024.

El 24 de abril de 2024, las trabajadoras de la C.T. Pdte. Plutarco Elías Calles (Petacalco) de la EPS CFE Generación II, realizaron su mural.

El 25 de abril de 2024, las trabajadoras de la Zona Comercial Zihuatanejo realizaron un mural.

Las trabajadoras de la C.H. La Villita de la EPS Generación I, realizaron un mural el 7 de mayo de 2024.

El 7 de mayo de 2024, las trabajadoras de las Oficinas Divisionales CFE División de Distribución Noroeste realizaron un mural.

Las trabajadoras de la sede de CFE Generación III, realizaron un mural el 8 de mayo de 2024.

El 15 de mayo de 2024, las trabajadoras de la sede de CFE Generación VI, realizaron un mural.

Las trabajadoras de la Subgerencia Regional de Energéticos Sureste realizaron un mural el 15 de mayo de 2024.

El 15 de mayo de 2024, las trabajadoras de la Central Ciclo Combinado Dos Bocas, realizaron un mural.

El 16 de mayo de 2024, las trabajadoras de la Gerencia de Proyectos Geotermoeléctricos realizaron un mural.

Las trabajadoras de la División de Distribución Bajío realizaron un mural el 22 de mayo de 2024.

El 29 de mayo de 2024, las trabajadoras de la C.T. José Aceves Pozos realizaron un mural.

Las trabajadoras de la C.T. Salamanca realizaron un mural el 5 de junio de 2024.

#### **Entrega de reconocimientos del concurso de dibujo con motivo del día del niño y la niña**

Como parte de las estrategias para promover la realización de actividades para hijas e hijos del personal que trabaja en la CFE, el 3 de mayo de 2024 la UGI participó en la entrega de reconocimientos del concurso de dibujo organizado por la EPS CFE Telecomunicaciones e Internet para Todos, con motivo del día del niño y la niña, con la presencia de las y los trabajadores y sus familias.

#### **Presentación del libro “Mujeres en la Industria Eléctrica Mexicana 2”**

El libro se elaboró con base en una convocatoria abierta para todas las trabajadoras de la CFE, a partir de lo cual se seleccionaron 61 escritos de mujeres que trabajan y jubiladas de la CFE. Este libro da continuidad al trabajo realizado con el primer volumen del libro “Mujeres en la Industria Eléctrica Mexicana”.

Mediante las historias narradas en la segunda edición se visibiliza el trabajo de las mujeres en la CFE, y se transforman paradigmas sobre la masculinización del sector, asimismo se hace patente que cada vez hay más mujeres que se integran en el sector energético, que se están especializando en procesos que antes se creía que no era posible que una mujer liderara.

El 16 de mayo de 2024, la UGI presentó el Libro “Mujeres en la Industria Eléctrica Mexicana 2” en la sede de CFE Generación VI.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p><b>Firma del compromiso de construcción y adecuación de sanitarios en áreas técnicas de la EPS CFE Generación VI</b></p> <p>El 16 de mayo de 2024, la EPS Generación VI firmó el “Compromiso de construcción y adecuación de sanitarios en áreas técnicas”, en el que se consigna la responsabilidad de dar servicio, atención y cumplimiento a la adecuación y construcción de sanitarios para mujeres en las áreas técnicas de la citada EPS.</p> <p>La titular de la UGI participó en el citado evento, destacando la importancia que tiene para el desarrollo profesional y laboral de las trabajadoras, que la infraestructura de los centros de trabajo de la CFE se realice con perspectiva de género.</p> <p><b>Presentación del Proyecto de desarrollo de capacitación para mujeres en CFE Generación VI</b></p> <p>El 17 de mayo de 2024, la EPS CFE Generación VI presentó el proyecto de desarrollo de mujeres en el ámbito de operación y mantenimiento en las centrales de generación de dicha EPS.</p> <p>El citado proyecto tiene como objetivo el desarrollo de un programa de capacitación especializada para las trabajadoras de CFE Generación VI, que les permita desarrollar competencias integrales para desempeñar puestos directivos.</p> <p><b>Verificación de salas de lactancia</b></p> <p>En el segundo trimestre 2024 se instalaron <b>59 salas de lactancia en la CFE</b>, las cuales fueron verificadas por la UGI, a fin de asegurar que se cumpla con lo establecido en la “Guía para la Instalación y Funcionamiento de Salas de Lactancia (Secretaría de Salud, Instituto Mexicano del Seguro Social, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social)”, así como los “Lineamientos para la Instalación y Funcionamiento de las salas de lactancia en los Centros de Trabajo de la CFE”.</p> <p>Las salas de lactancia verificadas son las siguientes:</p> <p><b>CORPORATIVO</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Gerencia de Proyectos Geotermoeléctricos, Morelia, Michoacán. Dirección Corporativa de Operaciones.</li><li>2. CENAC Celaya, Celaya, Guanajuato. Dirección Corporativa de Operaciones.</li><li>3. Residencia Los Humeros, Maztloya, Puebla. Dirección Corporativa de Operaciones.</li><li>4. CENAC Occidente, Manzanillo, Colima. Dirección Corporativa de Operaciones.</li></ol> <p><b>EPS CFE Distribución</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>5. Zona Querétaro, Querétaro, Querétaro</li><li>6. Zona Irapuato, Irapuato, Guanajuato</li><li>7. Zona San Luis, Tijuana, Baja California</li><li>8. Zona Parral, Parral, Chihuahua</li><li>9. División de Distribución Valle de México Sur, Álvaro Obregón, CDMX</li><li>10. Zona Chontalpa, Cárdenas, Tabasco</li><li>11. Zona Aeropuerto, Venustiano Carranza, CDMX</li><li>12. Zona Casas Grandes, Casas Grandes, Chihuahua</li><li>13. Zona Delicias, Delicias, Chihuahua</li><li>14. Zona Villahermosa, Villa Hermosa, Tabasco</li></ol>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

15. Zona Victoria, Cd. Victoria, Tamaulipas
16. Zona Mante, Cd. Mante, Tamaulipas
17. División Valle de México Centro, Miguel Hidalgo, CDMX
18. Zona Tacuba, Miguel Hidalgo, CDMX
19. Zona Zacatecas, Zacatecas, Zacatecas
20. Zona Salvatierra, Salvatierra, Guanajuato
21. Zona Huajuapán, Huajuapán, Oaxaca
22. Zona Zócalo, Cuauhtémoc, CDMX
23. Zona Polanco, Miguel Hidalgo, CDMX
24. Zona Neza, Iztacalco, CDMX
25. Zona Tampico, Tampico, Tamaulipas
26. Zona Puebla Poniente, Puebla, Puebla
27. Zona Fresnillo, Fresnillo, Zacatecas
28. Zona Chapingo, Texcoco, Estado de México
29. Zona Morelia, Morelia, Michoacán
30. Zona Zitácuaro, Zitácuaro, Michoacán
31. Zona Pátzcuaro, Pátzcuaro, Michoacán
32. Zona San Martín, San Martín Texmelucan, Puebla
33. Zona Ciénega, Cuitzeo, Jalisco
34. Zona Benito Juárez, Álvaro Obregón, CDMX

#### EPS CFE Suministrador de Servicios Básicos

35. Zona Nuevo Laredo, Matamoros, Tamaulipas
36. Zona Saltillo, Saltillo, Coahuila
37. División Comercial Valle de México Centro, Miguel Hidalgo, CDMX

#### EPS CFE GENERACIÓN I

38. C.T. Valle de México, Ecatepec, Estado de México

#### EPS CFE GENERACIÓN II

39. C.H. Zumpimito, Uruapan, Michoacán
40. C.H. Cupatitzio, Charapendo, Michoacán
41. C.H. El Cóbano, Zamora, Michoacán
42. Subgerencia de Producción Termoeléctrica Occidente, Manzanillo, Colima

#### EPS CFE GENERACIÓN III

43. Central Termoeléctrica Punta Prieta, La Paz, Baja California Sur
44. CCI Baja California Sur, La Paz, Baja California Sur
45. C.C.C. Hermosillo, Hermosillo, Sonora
46. C.T. José Aceves Pozos, Mazatlán, Sinaloa

#### EPS CFE Suministrador de Servicios Básicos en conjunto con EPS CFE Distribución

47. Zona Tapachula, Tapachula, Chiapas
48. Zona Matamoros, Matamoros, Tamaulipas
49. División Noroeste, Hermosillo, Sonora
50. Zona San Cristóbal, San Cristóbal de las Casas, Chiapas
51. Zona Tuxtla, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas
52. Zona Oaxaca, Oaxaca, Oaxaca
53. División Golfo Norte, Sabinas Hidalgo, Nuevo León
54. Zona San Juan del Río, San Juan del Río, Querétaro
55. Zona Aguascalientes, Aguascalientes, Aguascalientes
56. Zona Huatulco, Huatulco, Oaxaca



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 57. Zona Tehuantepec, Juchitán de Zaragoza, Oaxaca
- 58. Zona Reynosa, Reynosa, Tamaulipas
- 59. Zona Altos, Tepatlán, Jalisco

#### Foro Solar+Storage México

El 18 de abril de 2024, la titular de la UGI participó en el panel Igualdad de Género en el Sector Energético en el marco de la Solar+Storage México, en el que abordó el tema igualdad de género, inspirar a las mujeres de las nuevas generaciones a estudiar STEM (Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas, por sus siglas en inglés).

#### Primera Sesión de la Comisión de Género y Energía OLADE

El 5 de junio de 2024, la UGI participó en la Primera Sesión de la Comisión de Género y Energía coordinada por la OLADE, la cual tiene como objetivo promover el fortalecimiento técnico y financiero de los programas, proyectos e iniciativas dirigidas a apoyar el desarrollo energético de América Latina y el Caribe, el diseño e implementación de las políticas energéticas de los Estados miembros de OLADE; y la elaboración de diagnósticos compartidos y pautas de estabilidad que permitan promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

En dicha sesión la UGI señaló que es primordial incorporar la perspectiva de género en todas las actividades y acciones relacionadas con la energía.

#### Taller de vinculación con Redes de Mujeres y Asociaciones Civiles en Energía

El 6 de junio de 2024, la UGI participó en el taller de vinculación de redes de mujeres y asociaciones civiles en energía, organizado por la GIZ (Agencia Alemana de Cooperación Técnica).

La UGI expuso las buenas prácticas que ha desarrollado la CFE en materia de igualdad de género, así como el impacto de dichas actividades al interior y exterior de la empresa.

#### Visita a la Central Geotermoeléctrica Los Humeros

El 7 de junio de 2024, la UGI y la Alianza Energética entre México y Alemania coordinaron una visita técnica a la C.G. Los Humeros, adscrita a CFE Generación VI. Se contó con la participación de especialistas de Alemania, Argentina, Bolivia y del INMUJERES.

El objetivo del evento fue intercambiar prácticas exitosas sobre estrategias para implementar la igualdad de género en la industria eléctrica, particularmente en áreas técnicas.

#### Acompañamiento en casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual

Durante el segundo trimestre de 2024, la UGI brindó orientación, acompañamiento y seguimiento en diversos casos por conductas relacionadas con hostigamiento sexual y/o acoso sexual y violencia por razones de género. Se dio asesoría para la presentación de las denuncias ante las instancias competentes.

La UGI emitió opiniones con perspectiva de género respecto de casos relacionados con hostigamiento sexual y/o acoso sexual, violencia de género o discriminación por razones de género, a petición de las áreas encargadas de resolver dichos casos.

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### Capacitación

#### Curso “Lenguaje Incluyente y no Sexista”

Tiene por objetivo identificar y aplicar las pautas y reglas que componen el lenguaje incluyente y no sexista, para incorporarlo en la elaboración de normatividad, documentos de comunicación interna y externa, así como en medios impresos y audiovisuales de la CFE.

La Unidad de Género e Inclusión de la CFE impartió el referido curso en tres ocasiones, el primero del 20 al 21 de junio de 2024, con la participación de 64 personas (35 mujeres y 29 hombres) de la EPS CFE Distribución; la segunda del 25 al 26 de junio de 2024, con la participación de 158 personas (63 hombres y 95 mujeres) de las siguientes áreas: EPS CFE Distribución, EPS Generación II, EPS Generación III, EPS Generación V, Dirección Corporativa de Finanzas y Dirección Corporativa de Operaciones; y la tercera del 27 al 28 de junio de 2024, con la participación de 53 personas (29 mujeres y 24 hombres) de las siguientes áreas: Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales y Dirección Corporativa de Operaciones.

#### Conferencia “Conductas que reproducen y refuerzan la discriminación de género en los espacios laborales”

Tiene por objetivo identificar las conductas y comportamiento que componen la violencia simbólica, con la finalidad de prevenir y erradicar la discriminación por razón de género en los espacios de trabajo.

La Unidad de Género e Inclusión de la CFE impartió la referida conferencia en cuatro ocasiones, la primera el 10 de abril de 2024, con la participación de 40 personas (26 mujeres y 14 hombres) de la Dirección Corporativa de Administración y del 22 al 24 de mayo de 2024, con la participación de 862 personas (442 mujeres y 420 hombres) de las siguientes áreas: Oficina del Abogado General, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, Dirección Corporativa de Operaciones, CFE Intermediación de Contratos Legados, CFE Suministrador de Servicios Básicos, CFE Distribución, CFENERGÍA, EPS Telecomunicaciones e Internet para Todos, CFE Generación I, CFE Generación II, CFE Generación IV y CFE Generación VI.

#### Conferencia “El papel de la CFE en la construcción de un México más igualitario”

Tiene por objetivo destacar la importancia del trabajo de la CFE en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres en México.

La Unidad de Género e Inclusión de la CFE impartió la referida conferencia en tres ocasiones, la primera el 2 de abril de 2024, con la participación de 112 personas (34 mujeres y 78 hombres) de la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura; la segunda el 10 de junio de 2024, con la participación de 165 personas (92 mujeres y 73 hombres) de las siguientes áreas: Oficina del Abogado General, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, Dirección Corporativa de Operaciones, CFE Suministrador de Servicios Básicos, CFE Generación II, CFE Generación III, CFE Generación IV y CFE Generación V y la tercera el 12 de junio de 2024, con la participación de 132 personas (63 mujeres y 69 hombres) de CFENERGÍA y EPS Generación IV.

#### Curso “Liderazgo con enfoque de género”

Tiene por objetivo que el personal directivo identifique la normativa en materia de igualdad de género para que, desde su liderazgo, se genere una cultura institucional igualitaria.

La Unidad de Género e Inclusión de la CFE impartió el referido curso el 9 de abril de 2024, con la participación de **105** personas (37 mujeres y 68 hombres) de la EPS CFE Transmisión.

#### Conferencia “Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual”

Tiene por objetivo identificar las conductas tipificadas como hostigamiento sexual y acoso sexual establecidas en la normativa interna, así como los medios y las vías de denuncia ante dichas conductas.

## ANEXO 2 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 Unidad de Género e Inclusión de la CFE impartió la referida conferencia en 10 ocasiones del 22 al 26 de abril, del 29 al 30 de abril, el 18 de mayo y del 18 al 19 de junio de 2024, con la participación de 1,051 personas (519 mujeres y 532 hombres) de las siguientes áreas: Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, Dirección Corporativa de Operaciones, CFE Suministrador de Servicios Básicos, CFE Transmisión, CFE Generación I, CFE Generación III, CFE Generación IV, CFE Generación VI, CFE Intermediación de Contratos Legados y CFENERGÍA.

Durante el Segundo trimestre de 2024, la UGI brindó 3,406 espacios de capacitación (1,370 hombres y 2,036 mujeres), a través de cursos, conferencias y talleres.

#### Difusión

##### **Campañas de difusión en materia de igualdad de género y de prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual**

El 15 de abril se difundió, a través del correo electrónico institucional, como protector de pantalla en los correos electrónicos institucionales y con un banner en la página de intranet de la empresa, una infografía sobre el contenido de los Lineamientos para el uso de las salas de lactancia en los centros de trabajo de la CFE.

El 17 de abril se realizó la difusión una infografía sobre las publicaciones "De la teoría a la práctica: Proyectos de electrificación con PEG" y "¿Cómo incorporar la PEG en la construcción o modernización de una central eléctrica?", dicho material se difundió a través del correo electrónico institucional y mediante una publicación en redes sociales internas.

El 26 de abril se realizó una publicación en redes sociales sobre la participación de la brigada femenil en el Taller Teórico Práctico Contra Incendio y Rescate en Manzanillo, Colima.

Con motivo del quinto aniversario de la Unidad de Género e Inclusión de la CFE, el 30 de abril se hizo una publicación en redes sociales institucionales.

En el marco de la conmemoración del Día de las Madres, el 10 de mayo se difundió a través del correo electrónico institucional y en la página de intranet de la empresa, una infografía con datos sobre maternidad y trabajo en México; asimismo, se difundió en redes sociales oficiales, una postal conmemorativa.

El 23 de mayo se difundió, a través de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género, el correo electrónico institucional, con un banner en la página de intranet de la empresa y en redes sociales, el nuevo campus virtual en materia de igualdad de género de la CFE.

El 27 de mayo se realizó una publicación en redes sociales sobre el proyecto de casetas para las trabajadoras de la C.T. Tuxpan de la EPS CFE Generación VI.

El 31 de mayo se difundió, a través de publicaciones en redes sociales oficiales, la implementación del proyecto "Redes de sororidad en la CFE" en la EPS CFE Generación II.

El 12 de junio se difundió la visita a la C.G. Los Humeros, en la que se visitaron las salas de lactancia y se realizó un intercambio de experiencias sobre la implementación de la perspectiva de género en el sector energético, esta difusión se dio mediante un boletín de prensa y publicaciones en redes sociales oficiales.

Con motivo de la conmemoración del Día del Padre, el 16 de junio se difundió una postal conmemorativa en redes sociales institucionales, en este material se habló de la importancia de la paternidad activa.

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

El 19 de junio se publicó una galería de fotos en redes sociales sobre la inauguración de las salas de lactancia número 150 y 151 de la presente administración, estas salas se encuentran en instalaciones de la EPS CFE Generación II y la Dirección Corporativa de Operaciones.

El 23 de junio se publicaron en redes sociales postales con motivo del Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería, en estos materiales se reconoció y visibilizó el trabajo de las ingenieras de la empresa.

Con motivo de la conmemoración del Día Internacional del Orgullo LGBTI+, el 28 de junio se difundió una postal conmemorativa en redes sociales institucionales y mediante correo electrónico institucional, en este material se habló de la importancia de la no discriminación por razón de género. Asimismo, se actualizó una portada relativa a la conmemoración en redes sociales oficiales.

#### **Continuidad en la campaña “Día Naranja”**

El 25 de abril se difundió vía correo institucional, una infografía sobre normativa interna en materia de prevención de violencia de género en la CFE.

El 25 de mayo se realizó una infografía sobre los mecanismos de denuncia para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual con los que cuenta la CFE, este material fue difundido a través del correo electrónico institucional.

Con motivo del Día Naranja de junio, se difundió a través del correo electrónico institucional una infografía con información relevante sobre la violencia contra las mujeres.

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

Los obstáculos a los que se podría enfrentar la CFE son la complejidad de los trámites administrativos internos y la oportunidad que se tiene es que los recursos con los que se ejerce el Anexo 13 son recursos de la Empresa.

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

**INFORMACIÓN CUALITATIVA**

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Coordinación de las funciones y recursos para la infraestructura eléctrica

**Ramo:** 53 Comisión Federal de Electricidad

**Clave de la UR:** TVV

**Nombre de la UR:** CFE Consolidado (Dirección Corporativa de Planeación Estratégica)

**Clave del Pp:** P552

**Nombre del Pp:** Coordinación de las funciones y recursos para la infraestructura eléctrica

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 364. Acciones para implementar el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE

Definición de la población objetivo
- Difusión en temas de igualdad de género, erradicación de la violencia y no discriminación por género a 30 personas: 15 mujeres y 15 hombres de la Dirección Corporativa de Planeación Estratégica.

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
<p>El Consejo de Administración de la CFE aprobó, en abril de 2019, mediante Acuerdo CA-031/2019 la creación de la Unidad de Género e Inclusión (UGI), como el área encargada de la CFE de promover al interior de la Empresa una cultura basada en el respeto a la igualdad sustantiva y en el derecho a trabajar en ambientes libres de violencia de género; así como impulsar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en toda la Empresa a fin de contribuir a reducir las brechas de desigualdad de género en México.</p> <p>En 2019, el personal de la CFE estaba integrado por 25% mujeres y 75% hombres, sin embargo, se han impulsado acciones para que más mujeres se integren a las filas laborales de la Comisión, por lo que actualmente, las mujeres representan el 26% y los hombres el 74%. Es importante mencionar que en 2019 las mujeres que ocupaban puestos de toma de decisión, en 2019, eran el 6% y en 2024 ya representan el 17%.</p> <p>Una de las acciones más relevantes de esta Administración, fue que derivado con la creación de la UGI se publicó el Programa de Igualdad de Género e inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024, el cual está estructurado en 4 ejes temáticos y un eje transversal, integrado por cinco objetivos prioritarios, 16 estrategias puntuales y 89 acciones, entre ellas se encuentran la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos sustantivos de la Empresa; la prevención y atención de la violencia en razón de género y del hostigamiento sexual y acoso sexual; la cultura institucional de igualdad de género; impulsar la participación de mujeres en la CFE; la capacitación en materia de género, y las estrategias de difusión.</p>

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

La CFE ha priorizado la implementación de acciones sustantivas para lograr la igualdad y para contribuir a romper estereotipos de género en un sector que ha sido mayormente masculinizado.

Se han realizado nombramientos históricos de mujeres en puestos de mando; se ha impulsado la instalación de salas de lactancia, de ludotecas; la profesionalización de las mujeres en temas técnicos que les permitan llegar a puestos de toma de decisión, así como la certificación en competencias para la atención de la violencia en razón de género y de hostigamiento sexual y acoso sexual; fortalecer la capacitación en materia de igualdad género en área específicas; además, de la difusión en materia de género mediante la visibilización de la labor que realizan las mujeres en la Empresa.

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

Durante el segundo trimestre de 2024, la Dirección Corporativa de Planeación Estratégica no reportó actividades realizadas. Las metas programadas son de carácter anual, por lo que se dará inicio a la difusión programada durante los siguientes trimestres de 2024.

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

Los obstáculos a los que se podría enfrentar la CFE son la complejidad de los trámites administrativos internos y la oportunidad que se tiene es que los recursos con los que se ejerce el Anexo 13 son recursos de la Empresa.